

RECIBO DE SALARIO

En un recibo de salario la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman el sueldo. En dicho recibo quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF.

Está formado por tres grandes bloques: encabezamiento, devengos y deducciones.

1.-Encabezamiento

En él constan los **datos de la empresa y del trabajador**. Los de la empresa son, entre otros, el nombre o razón social, el domicilio y el número de la Seguridad Social. Por parte del trabajador se incluyen nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional, puesto de trabajo, período de liquidación, etc.

2.-Devengos

El segundo bloque dentro de la nómina es el de los devengos, las cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos.

Se definen como los conceptos normales que constituyen el salario mensual del trabajador. Los más usuales son salario base, antigüedad, pluses, dietas, etc. Su forma de pago puede ser mensual, diaria, por horas y su naturaleza puede ser tanto dineraria como en especie.

3.-Descuentos en nómina, Los más frecuentes:

-Cuotas a la Seguridad Social:

Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, en los términos y condiciones que se determinen en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social para cada uno de los diferentes Regímenes que integran dicho sistema.

La Base de Cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, para todas las contingencias y situaciones, estará constituida por la remuneración total que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o por la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán, en su caso a lo largo de doce meses. Los descuentos más comunes por cotización a la seguridad social son:

Para Contingencias Comunes: 4,70% de la base de cotización por dichas contingencias.

Para Desempleo: 1,55% ó 1,60% (según tipo de contrato sea indefinido o a tiempo parcial) sobre la base de Contingencias Profesionales.

Para formación profesional: 0,10% sobre la base de Contingencias

-Retenciones I.R.P.F.

Se determina la base, el mínimo personal y familiar, la cuota de retención, el tipo de retención de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto del Reglamento del Impuesto del IRPF. **(Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas)**

El importe de la retención será el resultado de aplicar el tipo de retención a la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan o abonen, excluidos los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores y teniendo en cuenta las regularizaciones que procedan de acuerdo al Reglamento del Impuesto del IRPF.

-Retenciones Judiciales.

Resulta inembargable el salario, retribución o equivalente que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.

Las retenciones de salarios, sueldos o retribuciones que sean superiores al salario mínimo legal se regirán por la siguiente escala:

Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe de un segundo salario mínimo interprofesional, el 30%.

Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.

Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.

Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.

Para cualquier cantidad que exceda de dichas cuantías, el 90%.

Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rijan no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al tribunal.

En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 por 100 en los porcentajes establecidos en los apartados anteriores.

Si los salarios, sueldos, pensiones o retribuciones estuvieron gravadas con descuentos permanentes o transitorios de carácter público, en razón de la legislación fiscal, tributaria o de Seguridad Social, la cantidad líquida que percibiera el ejecutado, deducidos éstos, será la que sirva de tipo para regular el embargo.

Lo anteriormente señalado no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada.

-Cuotas sindicales

A solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, la Administración, como cualquier empresario, procederá al descuento de la cuota sindical sobre las retribuciones y a la correspondiente transferencia. La diferencia entre devengos y descuentos constituye el importe líquido a percibir.

MODELAJE

-Modelo 145 de comunicación de datos al pagador a efectos de retención de I.R.P.F. Utilizado por los perceptores de rentas de trabajo para comunicar al pagador los datos correspondientes a su situación personal y familiar que influyan en el importe excedido de retener, en la determinación del tipo de retención o en las regularizaciones de éste.

La comunicación deberá efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Reglamento del Impuesto, con anterioridad al día primero de cada año natural o al inicio de la relación por la cual se perciban los haberes, considerando la situación personal y familiar que previsiblemente vaya a existir en estas dos últimas fechas, sin perjuicio de que, de no subsistir aquella situación en las fechas señaladas, se proceda a comunicar su variación al pagador.

No será preciso reiterar en cada ejercicio la comunicación de datos al pagador, en tanto no concurren circunstancias que requieran la presentación de una nueva comunicación.

-Solicitud de cambio de domiciliación bancaria del trabajador: documento a cumplimentar en el caso de que el trabajador decida cambiar la domiciliación bancaria de sus retribuciones. Siempre se debe realizar antes del cierre de la nómina .

-Modelo de distribución de cotización en caso de pluriempleo. Se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social. En este supuesto, para determinar el tope máximo a aplicar, se distribuirá el tope máximo establecido con carácter general entre todos los sujetos de la obligación de cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas en que preste sus servicios el trabajador, sin que, respecto a las contingencias comunes, la fracción del tope máximo que se asigne a cada empresa o sujeto obligado pueda ser superior a la cuantía de la retribución abonada al trabajador. El tope mínimo se prorrateará asimismo entre todas las empresas y demás sujetos de la obligación de cotizar, en proporción a las retribuciones percibidas en cada una de ellas.

-Modelo de alta a terceros.