

TEMA 30: *Estructura del recibo de salarios: Salario base, complementos salariales y prestaciones extrasalariales. Deducciones. Determinación de la base de cotización a la Seguridad Social y de la base sujeta a retención del IRPF. Liquidación de haberes.*

Esquema:

- 1.- Introducción.
- 2.- La estructura del recibo de salarios.
 - 2.1.- La estructura salarial.
 - 2.2.- Percepciones salariales.
 - 2.2.a.- Salario base.
 - 2.2.b.- Complementos salariales.
 - 2.2.c.- Otras percepciones salariales.
 - 2.3.- Prestaciones extrasalariales.
 - 2.3.a.- Significación jurídica.
 - 2.3.b.- Tipología.
- 3.- Deducciones.
 - 3.1.- Deducciones legales.
 - 3.1.a. Aportaciones del trabajador al Régimen General de la S.S y demás conceptos de recaudación conjunta.
 - 3.1.b. Retención e ingreso a a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF):
 - 3.2.- Otras deducciones.
- 4.- La determinación de la base de cotización a la Seguridad Social y de la base sujeta a retención del IRPF.
 - 4.1.- Determinación de la base de cotización a la Seguridad Social.
 - 4.1.a.- Base de cotización por contingencias comunes.
 - 4.1.b.- Base de cotización por contingencias profesionales, desempleo, y formación profesional.
 - 4.2.- Determinación de la base sujeta a retención del IRPF.
 - 4.2.a. La retención a cuenta del IRPF por las retribuciones dinerarias.
 - 4.2.b. El ingreso a cuenta del IRPF por las retribuciones en especie.
- 5.- Liquidación de haberes.
- 6.- Conclusiones.
- 7.- Referencias bibliográficas y documentales.

1.- INTRODUCCIÓN.

La relación jurídica laboral nacida del contrato de trabajo, está constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena, realizada por el trabajador y, una prestación salarial que recae sobre el empresario. Es evidente que nos hallamos ante una relación contractual claramente onerosa porque genera obligaciones de contenido patrimonial para ambas partes, y sinalagmática al estar regida por el principio de reciprocidad, lo que implica una cierta equivalencia entre las prestaciones de ambas partes. En este tema nos centraremos en el estudio de la obligación retributiva consistente en el pago del salario que comprende un conjunto de componentes, de origen, cuantía y procedimiento de cálculo muy distintos, que sumados constituyen la cifra final que deberá percibir el trabajador por los servicios prestados en un determinado periodo de tiempo. Esta complejidad responde a causas muy diversas, tales como: las peculiaridades del proceso productivo, la división del trabajo, la valoración del puesto de trabajo, la productividad alcanzada y las condiciones personales del trabajador, entre otros. Todo ello hace más complicada la estructura salarial, y obliga a calcular el salario individualmente para cada uno de los trabajadores de la misma empresa atendiendo a los factores presentes en cada una de las relaciones laborales. El presente tema tiene por objeto el estudio de la composición y estructura salarial, la significación jurídica de cada uno de sus elementos, su ordenación, las prestaciones extrasalariales, los descuentos legales correspondientes y su documentación en el recibo de salarios, contenidos que desarrollaré conforme al siguiente esquema.

2.- LA ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS.

2.1.- Fuentes reguladoras.

El salario es definido por el art. 26.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD. Legislativo 1/1995, 24.3 (en adelante ET/TRET) *“como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*. Habida cuenta que el salario es la única fuente de renta de una inmensa parte de la población, queda justificada la intervención normativa del Estado en su

regulación, de ahí que su estructura jurídica y cuantía se sometan a normas estatales, a los convenios colectivos y a lo pactado en los contratos individuales. Corresponde al Estado la regulación básica de la obligación retributiva, en particular, la fijación de la retribución mínima, la ordenación de las garantías salariales y de las prestaciones sustitutivas del salario. Constitucionalmente es posible el establecimiento de topes salariales o limitaciones al crecimiento de las retribuciones, aunque esta intervención estatal resulta excepcional por la evidente tensión que se suscita entre el derecho constitucional a la autonomía colectiva (art.37.1 CE) y la potestad para planificar la actividad económica (art.131.1 CE) y para establecer medidas encaminadas a lograr el pleno empleo (art.40.1 CE). A pesar del intervencionismo estatal en esta materia, la negociación colectiva constituye en la actualidad la fuente principal de fijación de la cuantía y estructura salarial por sectores o empresas, como así se desprende del art. art. 26.3, al establecer que *“mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales...”*

Junto a este habitual modelo estructural, la Jurisprudencia viene admitiendo el llamado “salario global”, estipulado por pacto individual o colectivo, que consiste en fijar una retribución unitaria sin distribución en distintas partidas. Su licitud está condicionada a que el salario global pactado sea igual al que resultaría si se calculase por el procedimiento normal.

Delimitado el concepto de salario pasaremos a analizar las diferentes partidas salariales y extrasalariales, así como las deducciones legales que deben practicarse, tal y como aparecen reflejadas en el recibo individual justificativo del pago del salario que deberá ajustarse al modelo aprobado por Orden de 27.12.1994 (OMS), 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, sin eliminar ninguno de los conceptos de abono y descuentos, contenga modificaciones puramente formales o incluya información adicional sobre la retribución percibida. Con esto se ha tratado de asegurar la necesaria flexibilidad en su formulación para que pueda adaptarse a las diferentes estructuras salariales vigentes en las empresas.

2.2.- Percepciones salariales.

2.2.a. - Salario base.

El ET (art.26.3) define al salario base como la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia.

Este componente salarial tiene carácter básico porque, salvo excepciones, constituye la parte más importante del salario desde un punto de vista cuantitativo, y por otra parte, sirve de base para el cálculo de los complementos salariales que, salvo excepciones, consisten en un porcentaje del salario base. La definición legal admite que su fijación pueda realizarse en base a dos criterios:

1º- Temporal, cuando se calcula por unidad de tiempo, en tal caso el trabajador percibe una cantidad fija por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación temporal, el día o el mes en los casos más frecuentes. A estos efectos, es preciso tener en cuenta la categoría o el grupo profesional del trabajador, habida cuenta que las tablas salariales de los convenios colectivos cifran las cantidades que por este concepto debe abonarse a los incluidos en cada categoría o grupo profesional, llamado salario mínimo profesional.

2º- Material, cuando está referido al resultado obtenido por el trabajador en la realización de su prestación. Este tipo de salario llamado “a destajo” en su modalidad más pura, se caracteriza porque el salario base se calcula sobre las unidades, piezas u operaciones obtenidas por el trabajador, que no queda sometido a horario y jornada determinada, lo que implica que no podrá realizar horas extraordinarias.

El salario base así conceptuado no debe confundirse con el salario mínimo interprofesional (SMI) que fija el Estado para cualquier actividad en la agricultura, industria y servicios, sin distinción de sexo, edad o categoría de los trabajadores, con el fin de garantizar la percepción de unos ingresos mínimos. Ambas cantidades pueden coincidir respecto de un mismo trabajador, cuando no está afectado por convenio colectivo ni en su contrato se pactó la cuantía, en cuyo caso el SMI se convierte en su salario base y sobre él se calculan los diferentes complementos salariales. Para el año **2013** el SMI con independencia de la edad del trabajador su cuantía única es de 21,51 €/día ó 645,30 € /mes.

2.2.b.- Complementos salariales.

A.- Concepto: Se definen como cantidades que se adicionan al salario base por la concurrencia de una causa específica presente en la relación laboral. Su extensa tipología es la causa de la diferente estructura salarial apreciable en distintos contratos de trabajo.

B.- Clasificación legal: el art.26.3 ET contiene una amplia remisión legal a lo pactado en convenio colectivo sobre complementos salariales, aunque establece una clasificación mínima o general de los complementos o pluses a que puede tener derecho el trabajador, que son ordenados en tres grupos:

- 1º los referidos a las condiciones personales del trabajador,
- 2º los relacionados con el trabajo realizado,
- 3º los relativos a la situación y resultados de la empresa.

Todos los complementos o pluses salariales son calculados conforme a criterios pactados, igualmente se pactará el carácter consolidable o no de los mismos. A estos efectos, se entiende que no lo son cuando cesa el derecho a percibirlos al desaparecer las circunstancias que motivaron su concesión, salvo acuerdo en contrario, no serán consolidables los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Examinaremos por separado el régimen jurídico de cada uno de los tres grupos de complementos señalados:

1º Complementos personales: son aquellos que se fijan en función de condiciones personales del trabajador, es decir, la causa es su cualificación personal o profesional, se consideran tales:

a) **La antigüedad**, calculada en función del tiempo que lleva vinculado a la empresa aparece reconocido expresamente en el art. 25.1 ET a cuyo tenor los trabajadores tendrán derecho a una promoción económica en los términos fijados en el convenio colectivo o en contrato individual. Los convenios colectivos vienen estableciendo el tramo temporal utilizado para el nacimiento de este derecho (bienios, trienios y quinquenios normalmente), y el procedimiento de cálculo, que generalmente consiste en un porcentaje sobre el salario base, aunque en otros casos se establecen cantidades alzadas para cada tramo. En el cómputo del tiempo de antigüedad en la empresa se debe incluir el de los contratos formativos cuando el trabajador se incorpore a la empresa sin solución de continuidad al término de estos contratos. Se computa también, a estos mismos efectos, el tiempo del periodo de prueba y el de la situación de excedencia forzosa. Igualmente la jurisprudencia viene admitiendo el cómputo de la totalidad del tiempo trabajado con contratos temporales sucesivos con escasa o ninguna interrupción temporal entre ellos. Se trata de un complemento compensable con el salario base y claramente consolidable por su propia naturaleza.

b) **Títulos, idiomas, conocimientos especiales y otros similares**, son abonados cuando la empresa se sirve de sus conocimientos especiales o de un determinado título, siempre que no hayan sido tenidos en cuenta en la fijación del salario base. Se mantendrá aunque tales conocimientos no se apliquen si esta inaplicación es ajena a la voluntad del trabajador.

c) **Plus voluntario**, también se considera de tipo personal porque queda vinculado a la persona y no a la categoría profesional, de modo que un ascenso no implica la elevación de su cuantía.

2º Complementos relacionados con el trabajo realizado, aquí podemos agruparlos en dos categorías:

A. Complementos de puesto de trabajo: son pluses de índole funcional que percibe el trabajador por razón de las características del puesto asignado, por lo que no será consolidable, salvo pacto en contrario. Se incluyen aquí los siguientes:

d) **Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad:** que se percibirá siempre que se haya pactado en convenio colectivo o en el contrato individual, donde se fijará su cuantía. De no existir acuerdo sobre la calificación del trabajador, será la Jurisdicción social la que determiné si el puesto reúne o no tales características. Su cálculo se realiza sobre los días efectivamente trabajados.

e) **Plus de turno o turnicidad:** compensa la incomodidad del trabajo con turnos rotatorios.

f) **Plus de nocturnidad:** se devenga por trabajar durante el periodo comprendido entre las diez de la noche (22 h.) y las 6 de la mañana, en tales casos, el trabajador tendrá derecho a una retribución específica que se determinará por convenio colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o se haya acordado su compensación con descansos. Se considerará suficientemente compensado el plus de nocturnidad cuando la empresa admite una reducción de la jornada semanal para los empleados que realizan turno de noche, siendo el turno de día de duración superior y teniendo ambos turnos, idéntica retribución salarial. Sólo debe abonarse, salvo que otra cosa se pactara, respecto de las horas real y efectivamente trabajadas durante la noche, no manteniéndose si por decisión de la empresa pasa a trabajar con horario diurno, pues el plus de nocturnidad no debe entenderse incluido en “los derechos económicos” a que alude el art.39 ET sobre

movilidad funcional. Se trata de un plus no consolidable, ni absorbible o compensable con los incrementos que sobre salarios mínimos legales establezcan los convenios colectivos.

g) **Otros complementos funcionales.** las primas de responsabilidad, el plus de encargado de zona, los de disponibilidad horaria que obligan a aceptar continuos cambios de horarios de trabajo o a estar localizados telefónicamente; los pluses de polivalencia o de movilidad funcional que retribuyen la disponibilidad para desarrollar funciones distintas de las inicialmente pactadas; los de prolongación de la jornada que retribuyen el trabajo más extenso; y el *plus de residencia* que remunera la prestación de trabajo en un lugar determinado, siempre que el trabajador tenga allí su residencia, (residentes en provincias insulares, Ceuta y Melilla, en relación a estas últimas ciudades se mantiene la OM de 1958 que lo fija en un 25% del salario base, mejorado y ampliado a otros supuestos por los Convenios colectivos).

B Complementos relativos a la cantidad y calidad de trabajo realizado, cabe destacar entre otros los siguientes:

h) **Primas e incentivos:** son complementos calculados sobre el rendimiento del trabajador, teniendo en cuenta tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado. Su variedad es muy amplia dependiendo, claro está, del proceso productivo y de su procedimiento de cálculo, correspondiendo a los convenios colectivos su regulación. Cualquier modificación de los mismos constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que deberá someterse a los trámites procedimentales del art.41.TRET.

•

i) **Las horas extraordinarias:** se consideran tales las horas que exceden de la jornada ordinaria fijada legal o convencionalmente. La remuneración de las horas extras no podrá ser inferior al de las ordinarias, pudiendo ser sustituida por un descanso compensatorio remunerado que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La opción entre una u otra forma de compensación, corresponde al convenio colectivo o, en su defecto, al contrato individual, a falta de pacto prevalece la opción por el descanso.

j) **Plus de asistencia y puntualidad:** remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de uno de sus deberes básicos: el de asistir puntualmente a su puesto.

k) **Comisiones:** consiste en la participación personal del trabajador en los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Este sistema de incentivos destinado a aumentar el rendimiento del trabajador resulta aplicable a los trabajadores que desarrollan funciones comerciales (vendedores, agentes comerciales y representantes). La retribución de este tipo de trabajadores puede consistir, bien en una parte fija y otra por comisiones, bien en una cantidad fija sin este tipo de complementos, o bien exclusivamente en comisiones sobre las operaciones realizadas, en estos casos, el SMI en cómputo anual constituye la garantía mínima de ingresos.

El régimen jurídico de las comisiones se encuentra regulado en el art. 29.2 ET y en el RD 1438/1985, regulador de la relación laboral especial de los trabajadores dedicados a la mediación mercantil, donde se establecen las siguientes normas:

- Se considera un salario por unidad de obra, que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad y calidad de trabajo realizado.
- La cuantía será la que libremente acuerden las partes, y a falta de acuerdo, se fijará según los usos y costumbre locales y sectoriales.
- El derecho a la comisión nace en el momento de realizarse y abonarse el negocio en el que intervino el trabajador, liquidándose al finalizar el año, salvo que se pactara otra cosa.
- Las comisiones serán computadas para determinar el salario que le corresponda al trabajador en vacaciones.
- El trabajador y sus representantes legales podrán pedir la exhibición de la parte de los libros que recojan tales devengos.

3º Complementos referidos a los resultados de la empresa, o sea, a los beneficios obtenidos, dentro de esta modalidad cabe incluir aquí los siguientes:

l) **Participación en beneficios:** es un complemento salarial fijado en función de los resultados de la empresa, por lo que se trata claramente de una técnica retributiva de incentivo cuya finalidad no es otra que, interesar al trabajador en el rendimiento de la empresa. Esta participación puede constituir una parte o la totalidad de la retribución del trabajador, quien mantendrá en todo caso el derecho al salario mínimo que se haya garantizado. El ET no contiene regulación alguna, por lo que se abre un espacio más a la negociación colectiva e individual. En la práctica esta modalidad salarial ha quedado claramente desvirtuada dado que en la gran mayoría de las normas sectoriales se configuran como una paga extraordinaria de cuantía

prefijada y sin ninguna relación con los resultados reales de la empresa. En cualquier caso, no se autoriza la compensación de los años de pérdidas con los de ganancias, y en los casos en que el trabajador sea contratado o extinga su contrato dentro del ejercicio económico, tendrá derecho a la parte proporcional del beneficio anual.

m) También podrían incluirse aquí las “**stock options**” consistente en la concesión al trabajador de un derecho de compra de un determinado número de acciones a un precio convenido, generalmente el de mercado en el momento de su concesión, en un plazo de tiempo, de forma que si aumentan de valor, el empleado puede ejercer su derecho y obtener así un beneficio, por el contrario, en caso de que el precio de las acciones se reduzca basta con que el trabajador no ejerza su derecho. Ciertamente se trata de una figura nueva sin regulación legal, cuya naturaleza viene siendo controvertida, por lo que cada caso concreto habrá de ser estudiado de forma individualizada, no obstante, cabe hacer una reseña a lo declarado por el TSJ de Madrid (sentencia de 22-2-2001), que afirma que en el caso planteado por el recurso de suplicación, se trata de un complemento salarial basado en los resultados, similar a los bonus, etc, sobre el que el trabajador no tiene certeza de si va o no a percibirlos.

Salvo pacto en contrario, todos los complementos incluidos en este tercer grupo no serán consolidables.

4º Otros complementos salariales: como ya indicábamos anteriormente el ET se limita a establecer una clasificación mínima, correspondiendo a los convenios colectivos establecer cuáles serán los complementos salariales y los elementos para fijar su cuantía, por lo que en virtud de esta autorización legal son numerosos los convenios que establecen otras percepciones de naturaleza salarial no incluidas en el salario base, que también quedarán reflejadas en el recibo individual de salarios, a título de ejemplo cabe citar las siguientes:

- n) *Plus de expatriación* que se abona cuando el trabajador es trasladado o desplazado al extranjero.
- o) *Plus de eventualidad* (personal contratado como eventual).
- p) *Plus convenio*, de frecuente aparición en los Convenios colectivos, no obedece a ningún factor causal específico quedando vinculado al salario base de cada categoría profesional, por lo que en sentido estricto no merece la calificación de complemento salarial.

2.2.c. - Otras percepciones salariales.

Junto a los conceptos salariales examinados el nuevo modelo de recibo de salarios, incluye otras percepciones de naturaleza salarial que son las gratificaciones extraordinarias y el salario en especie.

1ª Las gratificaciones extraordinarias, reguladas en el art. 31 ET constituyen un complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. A pesar de su inapropiada denominación son regulares en su devengo y su pago constituye una estricta obligación para el empresario, incluso frente a aquellos trabajadores cuya relación se extinga antes del momento del devengo, a los que deberá abonar la parte proporcional de la gratificación, que también deberá ser tenida en cuenta al calcular el importe de las indemnizaciones que pudieran corresponderle. Por imperativo legal serán como mínimo dos al año, una coincidirá con las fiestas de Navidad y la otra puede devengarse en el mes que se pacte por convenio colectivo o acuerdo con los representantes del personal, siendo posible su prorrateo a lo largo de las doce mensualidades cuando así se acuerde por convenio colectivo. La cuantía de tales gratificaciones se fijará por convenio colectivo debiendo situarse en torno a los 30 días de salario, debiendo promediarse el importe de las comisiones y otros complementos similares de los meses anteriores. Para su cálculo no se computa el tiempo en incapacidad temporal, maternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y en huelga.

2ª Salario en especie: está constituido por la utilización, consumo y obtención, para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda. Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos y servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria. El ordenamiento laboral contempla todavía con desconfianza el pago en especie, por lo que establece normas limitativas de esta modalidad de pago, al disponer que:

- El salario en especie no podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, porcentaje que se eleva hasta un 45% del total cuando se trate de empleadas de hogar.
- Su valoración deberá efectuarse aplicando las reglas contenidas en la normativa tributaria (Ley 35/2006, 28 nov del IRPF, y su Reglamento recogido en el RD 439/2007, 30 de marzo).

- A dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta, esto es, el trabajador (art. 43 Ley 35/2006).

Por su parte el Convenio nº 95 de la OIT ratificado por España, prescribe que en el caso de pactarse el pago parcial del salario en especie se adoptarán las medidas necesarias para que las prestaciones sean "*apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia*" y para que el valor atribuido sea "*justo y razonable*".

2.3. - Prestaciones extrasalariales.

2.3.a. - Significación jurídica.

La definición legal del salario resulta bastante amplia pues atribuye carácter salarial a todas las percepciones económicas de los trabajadores, de lo que se deriva una presunción legal iuris tantum, que admite prueba en contrario, de que todo lo que recibe el trabajador de la empresa le es debido en concepto de salario. No obstante, el propio precepto limita la fuerza expansiva de la fórmula legal al precisar qué percepciones no tendrán la consideración de salario, de ahí que sean denominadas percepciones extrasalariales, quedando justificada esta exclusión por tratarse de cantidades percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de los gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

2.3.b. - Tipología.

De conformidad con lo dispuesto en el art.26.2 ET y otras disposiciones normativas, no tendrán la consideración de salario:

- ✓ Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, se consideran tales: el plus por quebranto de moneda (previsto para paliar los posibles desajustes de saldo de aquellos trabajadores que efectúan cobros y pago); plus por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo; gastos de locomoción y dietas de viaje; plus de transporte (cubre el gasto que supone el desplazamiento habitual hasta el centro de trabajo) y de distancia (cuando el centro de trabajo se halla a cierta distancia del casco urbano de su localidad, sí la empresa no facilita medio de transporte). Son los convenios colectivos los que regulan estos pluses y fijan su cuantía.

- ✓ Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, destinadas a hacer frente a los estados de necesidad protegidos, y sus mejoras.
- ✓ Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- ✓ Las propinas, no están previstas por la ley, pero la Jurisprudencia les atribuye naturaleza extrasalarial, por depender exclusivamente de la generosidad del público, aunque existen algunas excepciones relacionadas con los casinos y salas de juego (O.M. 1979).
- ✓ Las gratificaciones o liberalidades empresariales, en metálico o en especie, concedidas libremente por el empresario (vivienda, vehículo, seguros...), sin mediar pacto previo con los trabajadores, por lo que no son jurídicamente exigibles. Esta libertad no atenta contra el principio de igualdad de trato que debe imperar en las relaciones laborales.
- ✓ Las cantidades en dinero o productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél.
- ✓ Las asignaciones asistenciales, se incluyen aquí:
 - La entrega de acciones o participaciones de la empresa o grupo a precio inferior al de mercado.
 - La entrega de productos a precios rebajados (comedores, economatos, etc).
 - Vales de comida y otras fórmulas indirectas.
 - Cursos de formación exigidos por el puesto.
 - La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, E.S.O, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.
 - Servicios sociales y culturales.

3.- DEDUCCIONES.

Son aquellas cantidades que restadas al total devengado nos permite obtener el líquido total a percibir o salario neto. Cabe distinguir dentro de este apartado entre deducciones legales y otras de diversa naturaleza, que pasamos a examinar:

3.1. - Deducciones legales.

En relación a éstas dispone el art.26.4. que *"todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario"*, se trata de una norma de derecho necesario indisponible por pacto, colectivo o individual, o por decisión unilateral del empresario quien queda obligado a detraer la cuota obrera a la SS y la retención a cuenta del IRPF en el momento de confeccionar la nómina correspondiente al mes que se liquida. De no efectuar el descuento de la cuota obrera en el momento de hacer efectiva la retribución, queda obligado a realizar el ingreso a su exclusivo cargo. En cambio, las retenciones si podrían llevarse a cabo en un momento posterior.

En todo caso, se considera infracción sancionable retener indebidamente, no ingresándola dentro del plazo, las cuotas y retenciones descontadas a los trabajadores.

3.1.a. Aportaciones del trabajador al Régimen General de la S.S y demás conceptos de recaudación conjunta.

Su importe se obtiene aplicando a la base de cotización unos porcentajes llamados tipos de cotización que anualmente fija el gobierno, para **2009** son aplicables los siguientes:

Contingencias	Contratos	Total	Empresa	Trabajador
Comunes	Todos	28,3%	23,6%	4,7%
AT / EP	Todos		*	-
FOGASA	Todos	0,20%	0,20%	-
F. Profesional	Todos	0,7 %	0,6 %	0,1%
Desempleo	Temporales tiempo completo	7,05%	5,50%	1,55%
	temporales a tiempo completo	8,30%	6,70%	1,60%
	temporales a tiempo parcial	9,30%	7,70%	1,60%
Horas extraordinarias	Por fuerza mayor	14%	12%	2%
	Restantes	28,3%	23,6%	4,7%

Tipo Contingencias Comunes (IT) trabajadores con 65 años de edad y 38 años y seis meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización: 1,60 por 100 (1,33 por 100 -empresa- y 0,27 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.

* [Tarifa Primas Disposición adicional cuarta , Ley 42/2006 de 28 de diciembre - P.G.E. 2007, en redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre - P.G.E. para el 2013.](#)

3.1.b. Retención e ingreso a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF)

La Ley IRPF (Ley 35/2006, 28-11) y su Reglamento (R.D 439/2007 de 30-3) configuran la retención e ingreso a cuenta como una obligación a cargo de las empresas, consistente en ingresar en la Hacienda Pública la cantidad resultante de aplicar un porcentaje de retención sobre la retribución, dineraria y en especie, mensual sujeta al IRPF. Así pues, cabe distinguir según la modalidad retributiva entre:

- Retención: se practica sobre las retribuciones dinerarias aplicando a la cuantía total de las percepciones mensuales en metálico sujetas a retención y sobre las cantidades no periódicas que se abonen en ese mes, el tipo correspondiente. Esta cantidad que corre a cargo del trabajador será detraída de la nómina por la empresa.
- Ingreso a cuenta: a cargo de la empresa, se obtiene igualmente aplicando el mismo tipo de retención sobre el valor de las percepciones en especie obtenidas por el trabajador en el mes que se liquida, salvo las que se hallen exceptuadas. En este caso el importe del ingreso a cuenta se computará en la base de cotización por tratarse de un beneficio salarial para el trabajador, apareciendo en la nómina en los apartados de devengos y deducciones, sumado al valor del salario en especie, salvo que hubiera sido repercutido al trabajador, en cuyo caso, no será un concepto cotizable ya que es soportado por el perceptor de la renta (el trabajador).

3.2. Otras deducciones.

1º Los productos en especie: por regla general, las rentas en especie se valorarán por su valor normal de mercado, con las especialidades que ahora veremos recogidas en la normativa tributaria (art. 43 de Ley 35/2006 de IRPF y arts. 47 y 48 Rglto de IRPF aprobado por RD 439/2007). Entre otras, se consideran tales las siguientes:

a) La utilización de vivienda (alquilada o propiedad de la empresa), que será valorada del modo siguiente:

1. Cuando se cede su uso y disfrute:

El 10 % del valor catastral.

Un 5% si su valor catastral fue revisado después del 1.1. 1994

- ✓ El 5% del 50 % del valor por el que deban computarse a efectos del impuesto sobre el patrimonio, si carecieran de valor catastral o no se hubiera notificado al titular.

La valoración resultante no podrá exceder del 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo.

2. Cuando se entrega al trabajador: se tomará el valor normal de mercado.

b) La utilización o entrega de vehículos automóviles.

- a) La entrega se valora por el coste de adquisición para el empresario.
- b) El uso del vehículo, si es propiedad del empresario: 20% del coste de adquisición, pero si no es de su propiedad, será el 20% del valor de mercado que le correspondería si fuera nuevo.
- c) El uso y la posterior entrega del vehículo será valorada teniendo en cuenta la valoración del uso anterior.
- d) Están igualmente sujetos a cotización los gastos de aseguramiento, los de manutención y reparación y cualquier otra contraprestación derivada del disfrute, como por ejemplo los cheques-gasolina.

c) Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero: se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente para el año **2013** que es de un 4 %.

d) Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes y similares cuando no se deban a motivos laborales: se valorarán por el coste satisfecho, incluidos los tributos.

e) Las primas satisfechas en virtud de un contrato de seguros u otro similar, salvo las de accidente laboral, y responsabilidad civil del trabajador, siempre que no supongan una mejora de las prestaciones del Sistema S.S: por el coste satisfecho, incluidos los tributos. Tampoco se consideran salario en especie las primas de seguro para la cobertura de enfermedad común del trabajador y su cónyuge y descendientes siempre que no exceda de los límites establecidos en la normativa fiscal (500 €/año por persona).

f) Los gastos de estudio y manutención del contribuyente o parientes hasta el 4º inclusive, salvo las cantidades destinadas a la actualización o capacitación del empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades: por el coste satisfecho, incluidos los tributos.

g) Las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, siempre que no constituyan una mejora de las prestaciones de la S.S: se valorarán por su importe (no están sujetas a ingreso a cuenta de IRPF).

2º Anticipos recibidos a cuenta del trabajo realizado y los préstamos concedidos por la empresa tomando como garantía el salario.

3º La cuota sindical: es la aportación que efectúan los trabajadores afiliados a un sindicato con el fin de contribuir a su financiación, y que será descontada por la empresa, previa conformidad del trabajador.

4º Canon de negociación: previsto en los convenios colectivos para los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación.

5º Devolución de préstamos concedidos por la empresa.

6º Descuentos por huelga o cierre patronal legal: incluye los salarios por los días no trabajados y la prorrata de las pagas extraordinarias.

7º Indemnización por daños o ausencia de preaviso en caso de extinción de contrato.

8º Embargos judiciales que se practicarán sobre el salario neto, si bien la parte del salario equivalente al SMI es inembargable en su totalidad, salvo cuando el embargo se efectúe para el pago de la pensión alimenticia al cónyuge, e hijos, acordada por sentencia judicial dictada en los casos de divorcio, separación, nulidad o alimentos. En tales casos, la cantidad objeto de retención será fijada por el Juez. La parte del salario que exceda del SMI será embargable según la escala que recoge el art. 607 Ley de Enjuiciamiento Civil:

Cuantía embargable	Porcentaje
Superior al SMI e inferior a 2 SMI	30%
Superior a 2 SMI e inferior a 3 SMI	50%
Superior a 3 SMI e inferior a 4 SMI	60 %
Superior a 4 SMI e inferior a 5 SMI	75%
Superior a 5 SMI	90 %

9º Cualquier otro concepto por obligaciones o compromisos económicos contraídos por el trabajador.

4.- DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF.

4.1. Bases de cotización.

Decíamos en el apartado anterior que la cuota obrera deducible se obtiene aplicando los tipos de cotización que correspondan para cada una de las contingencias protegidas por la S.S., a la base de cotización, pues bien, de acuerdo con la Orden de Cotización a la Seguridad Social, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por la acción protectora del Régimen General, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo. No se computarán para determinar la base las prestaciones extrasalariales¹, con las excepciones introducidas por el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGCLSS aprobado por R.D. 2064/1995, modificado por R.D 328/2009, 13-3 y el R.D.-Ley 29/2012, 28 diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social («B.O.E.» 31 diciembre), con efectos desde 1 de abril de 2013).

a. Base de cotización por contingencias comunes.

Se determina de acuerdo con las reglas siguientes:

- ✓ Se computarán las retribuciones mensuales devengadas, excluidas las horas extras. A esta cantidad se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos no periódicos (ejem. Paga de beneficios, etc.) o con periodicidad superior al mes, a tal efecto, el importe anual estimado de tales conceptos salariales se dividirá por 12 ó 365 según se trate de trabajadores con retribución mensual ó diaria.
- ✓ El resultado de la suma anterior debe estar comprendido entre la base mínima y la base máxima del grupo de cotización² correspondiente a su categoría profesional, si por el contrario, la cantidad obtenida fuese inferior a la base mínima, o superior a la base máxima, se tomará ésta o aquella según proceda.

¹ Suplemento : conceptos computables y exentos a efectos de cotización e IRPF

² Suolemento: Bases máximas v mínimas de cotización

- ✓ Cuando estemos ante retribuciones diarias (grupos de cotización 8º a 11º) la base diaria obtenida se multiplicará por el número real de días que comprende el mes de que se trate (30,31, 28 o 29).

b. Base de cotización por contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación profesional.

Se obtiene de la misma forma con las siguientes salvedades:

- a) Será computable el importe de las horas extraordinarias.
- b) La cantidad resultante no podrá ser superior al tope máximo, ni inferior al tope mínimo vigente cada año, independientemente de la categoría profesional del trabajador, excepto en aquellos contratos en que por disposición legal se disponga lo contrario (ejem. Trabajadores a tiempo parcial).

4.2.- Bases sujetas a retenciones e ingresos a cuenta del IRPF

De acuerdo con lo preceptuado en la normativa tributaria, están sujetos a retención o ingreso a cuenta, todas las percepciones que deriven directa o indirectamente del trabajo personal, ya sean fijas o variables, en metálico o en especie,, con las excepciones legalmente establecidas.

En los casos de rentas en especie, su valoración se realizará según las normas tributarias antes señaladas al explicar el cálculo de la base de cotización. A dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta (art. 43 Ley 35/2006).

Nacimiento de la obligación de retener: esta obligación nace en el momento en que se abonen efectivamente las retribuciones, a tal fin los trabajadores deberán comunicar y acreditar al pagador su situación personal y familiar, antes del día primero del año natural o con carácter previo al inicio de la prestación laboral; la falta de comunicación será responsabilidad del empleado. Las comunicaciones de variaciones que supongan un menor tipo de retención son voluntarias, las que impliquen mayor tipo de retención son obligatorias en el plazo de 10 días. Los trabajadores pueden solicitar a la empresa la aplicación de un tipo superior al que legalmente le correspondería. Por su parte el empleador queda obligado a entregar al empleado certificación acreditativa de retenciones e ingresos a cuenta y demás datos antes del período de declaración de IRPF.

No procederá la retención cuando la cuantía total de las retribuciones sujetas a IRPF no supere el importe anual legalmente establecido, el cual varía en función del número de hijos y otros descendientes, y de la situación del contribuyente.

El porcentaje de retención aplicable a las retribuciones dinerarias y en especie se obtiene conforme a las reglas de cálculo marcadas por la ley tributaria.³

La regularización del tipo de retención procede en los siguientes supuestos:

- a) Concluido el contrato continúa la relación laboral o vuelve a ser contratado a lo largo del año natural.
- b) Variación en la cuantía de las retribuciones no tenidas en cuenta para la determinación del tipo de retención que venía aplicándose.
- c) Si cumplidos los 65 años el trabajador continuase su actividad laboral.
- d) Cuando el trabajador traslade su residencia habitual a un nuevo municipio y resulte aplicable la reducción por movilidad geográfica.
- e) Modificación del mínimo personal o familiar.
- f) Nacimiento de obligaciones de anualidades por alimentos o pensiones compensatorias.
- g) Variación en la consideración de "a cargo" del cónyuge.
- h) Cuando 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 Ceuta y Melilla.

La regularización podrá realizarse mensualmente o con carácter trimestral durante los tres primeros trimestres del año y mensual los últimos tres meses, a opción del pagador.

5.- LIQUIDACIÓN DE HABERES.

En este ámbito jurídico el término liquidación de haberes hace referencia a la liquidación económica dirigida a clarificar la situación económica existente entre las partes durante un periodo determinado de tiempo. Esta liquidación puede aparecer en diferentes momentos de la relación laboral, siendo sus efectos diferentes según tenga o no carácter liberatorio. Así pues, cabe distinguir dos tipos de liquidación:

³

Suplemento: esquema del cálculo del tipo de retención de IRPF.

1ª La que figura en el denominado “**recibo de saldo y finiquito**” presentado por el empresario en el momento de efectuar la denuncia del contrato, que contiene una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas al trabajador, y la declaración de voluntad de las partes de poner fin a la relación laboral, con renuncia expresa a cualquier reclamación posterior. Así conceptuada, esta liquidación tiene carácter liberatorio pues con él se pone fin a la relación laboral y quedan saldadas las obligaciones pendientes, de ahí que constituya un importante medio probatorio de la extinción del contrato, siempre que se acredite de modo claro e inequívoco que esa es la voluntad de las partes, con renuncia a posteriores reclamaciones, y no concurra ninguno de los vicios que anulan el consentimiento pues en otro caso se trataría de una mera liquidación de haberes quedando pendientes las demás obligaciones derivadas de la relación laboral al estar vigente el vínculo contractual.

Aunque existe libertad de forma, su contenido mínimo deberá incluir, entre otras, las siguientes menciones:

- ✓ Acuerdo mutuo de dar por finalizada la relación laboral, o bien la voluntad unilateral del trabajador de extinguirla.
- ✓ Consignación del cumplimiento de todas las obligaciones contractuales a cargo de las partes del contrato.
- ✓ Mención expresa de todos y cada uno de los conceptos retributivos que se liquidan pues no se extienden sus efectos liberatorios a aquellos no especificados.

Con el fin de prevenir posibles abusos en su formulación, el art. 64.1.6ª ET encomienda a los Comités de empresa el conocimiento de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como también, se reconoce al trabajador el derecho a solicitar la presencia de un representante del personal en el momento de firmarlo (art.49.2 ET), si el empresario se opusiera a dicha presencia, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio documento, a efecto de una futura resolución judicial o administrativa. Son muchos los Convenios colectivos que incluyen un modelo de finiquito, careciendo de efectos liberatorios los que no cumplan los requisitos, establecidos, aunque si tendrán el valor de un recibo respecto de las cantidades entregadas.

2ª La **Liquidación de haberes** es una simple liquidación económica dirigida a clarificar la situación económica existente entre las partes por un periodo determinado de tiempo, quedando pendientes las demás obligaciones derivadas de la relación laboral. Este tipo de liquidación tiene lugar en los casos siguientes:

- ✓ En los casos de interrupción o suspensión del contrato.
- ✓ Cuando no aparece con claridad en el finiquito la voluntad extintiva de todas las obligaciones de la relación laboral.
- ✓ Las efectuadas a los trabajadores fijos discontinuos y fijos periódicos al término de cada ciclo de actividad.
- ✓ Las recogidas en la comunicación de despido cuando no conste de modo expreso la voluntad extintiva del trabajador.

En ambos supuestos las liquidaciones incluirán:

- ✓ El salario correspondiente a la última mensualidad.
- ✓ La parte proporcional de las pagas extraordinarias y de todos aquellos conceptos retributivos de periodicidad superior a la mensual.
- ✓ La liquidación de las vacaciones no disfrutadas y también de las disfrutadas indebidamente, descontándose en tal caso su equivalente económico, salvo disposición contraria en convenio.

6.- CONCLUSIONES.

En conclusión, el salario cumple una doble función, una de tipo jurídica en cuanto que retribuye los servicios profesionales prestados por cuenta ajena, y otra de tipo económica-social, que es la sustentación del trabajador., lo que justifica que el Derecho regule esta materia con normas de derecho necesario con el fin de fijar una plataforma mínima sobre la que pueden negociar libremente las partes. Una vez más el legislador muestra una clara preferencia por la norma sectorial fruto de la negociación, pues constituye el instrumento más adecuado para la fijación de los salarios en cuanto que se consigue una cierta uniformidad en el tratamiento mínimo retributivo del sector o empresa y la adaptación de la estructura salarial a cada unidad de negociación, y además, permite con mayor celeridad su revisión periódica. También hemos querido subrayar que al tratarse de una compensación económica del trabajo personal, su cuantía ha de fijarse atendiendo a la cantidad y calidad del mismo, circunstancias personales y funcionales, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación.

Por último, recae sobre el empresario la obligación de efectuar los descuentos legales que deben soportar los trabajadores, para dar así cumplimiento a sus obligaciones frente a la Seguridad Social y Hacienda, calculándose estas aportaciones sobre sus ingresos brutos.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y DOCUMENTALES.

- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, ed. Tecnos.
- Antonio Martín Valverde y otros, Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del Trabajo, ed. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid.
- Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo Blanch.
- Manuel Alarcón y Santiago González, Compendio de Seguridad Social. Ed. Tecnos, última edición.
- Luis Enrique de la Villa Gil, Derecho de la Seguridad Social. Ed. Tirant lo Blanch.
- Guía práctica de Legislación laboral. Asociación de Cajas de Ahorro de Relaciones Laborales. José Luis Gil y Gil.
- Guía laboral y de Asuntos sociales 2009. Mº Trabajo y Asuntos Sociales.
- Norma Laborales (concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo). Tirant lo Blanch. 2ª edición.
- Relaciones laborales (doctrina, jurisprudencia, formularios, legislación,...) Tomás Sala Franco y otros. Ed. Tirant lo blanch.
- Legislación Laboral y de la Seguridad Social, ed. Aranzadi, 2009.
- Mementos Prácticos Francis Lefebvre: Social / Salario 2009

-

• WEBS RECOMENDADAS

-

- www.elprisma.com (administración de empresas)
- www.quality-consultant.com (administración de sueldos)
- www.espaciopyme.com (monográficos sobre temas empresariales)
- www.mats.es
- www.seg-social.com
- www.todalaley.com
- www.westlaw.es
- www.aeat.es

**CONCEPTOS COTIZABLES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUJETOS A RETENCIÓN E
INGRESO A CUENTA DEL I.R.P.F. 2013**

CONCEPTOS				SEGURIDAD SOCIAL		I.R.P.F.	
				Exento	Computable	Exento	Computable
Dietas	Gastos de estancia			Importe justificado		Importe justificado	
	Gastos de manutención	Pernocta	<i>España</i>	53,34 €/día	El exceso sobre tales cantidades	53,34 €/día	El exceso sobre tales cantidades
			<i>Extranjero</i>	91,35 €/día		91,35 €/día	
		Sin pernocta	<i>España</i>	26,67 €/día		26,67 €/día	
			<i>Extranjero</i>	48,08 €/día		48,08 €/día	
Gastos locomoción		Con factura		gasto total		gasto total	
		Sin justificación		0,19 € / Km	exceso	0,19 € / Km	exceso
Plus transporte y distancia (en conjunto)				Hasta el 20% IPREM	El exceso del 20% IPREM		Importe
Plus quebranto moneda, desgaste de útiles y herramientas, y ropa de trabajo (en conjunto)				Hasta el 20% IPREM	El exceso 20% IPREM		Importe
Prestaciones de la S.Social y Mejoras				Importe		Pensiones de l. permanente absoluta y gran invalidez	Importe
Percepciones por matrimonio				Importe			Importe
Indemnizaciones legales				Importe (cuantía legal)	El exceso	Importe (cuantía legal)	El exceso
Asignaciones asistenciales	Acciones o participaciones de la empresa o grupo a precio inferior al de mercado			Hasta 12.000 € / año	El exceso y cuando no se cumplen los requisitos	Hasta 12.000 € / año	El exceso y cuando no se cumplen los requisitos
	Stock option			Ganancia de la venta de acciones		Ganancia de la venta de acciones	
	Productos a precios rebajados, comedores, economatos, guarderías y transporte colectivo, etc)			Importe		Importe	
	Vales de comida, y otras fórmulas indirectas			9,00 € / día hábil	El exceso y cuando no se cumplen los requisitos	9,00 € / día hábil	El exceso y cuando no se cumplen los requisitos
	Cheque guardería			Importe		Importe	
	Cursos de formación exigidos por el puesto			Importe		Importe	
	Servicios sociales y culturales			Importe		Importe	

CONCEPTOS				SEGURIDAD SOCIAL		I.R.P.F.	
				Exento	Computable	Exento	Computable
Percepciones no salariales consistentes en productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa (Si se conceden varias se valoran en conjunto)	Vivienda			Hasta el 20% IPREM	El exceso del 20% IPREM		Valor
	Vehículos						
	Préstamos (tipo de % inferior al legal del dinero)						
	Viajes de ocio						
	Primas de seguro (salvo AT y Rc).						
	Cursos de formación						
	Derechos especiales para promotores de sociedades						
	Plazas de garaje						
	Otros (bolsa de Navidad, juguetes, etc)						
Donaciones promocionales	Cantidades en metálico o productos en especie			Hasta el doble del IPREM	El exceso		Valor
Salario en especie	Vivienda (alquilada o propiedad de la empresa)				10% / 5% valor catastral (límite 10% resto del salario)		10% o 5% valor catastral (límite 10% resto de salario)
	Vehículo	Entrega			Coste más tributos		Coste más tributos
		Uso	Propiedad		20% coste más tributos		20% coste más tributos
			Alquiler (leasing y renting)		20% coste		20% coste
		Uso y posterior entrega			Coste menos valor del uso		Coste menos valor del uso
	Préstamos (tipos de interés inferior al legal del dinero)				Diferencia entre ambos tipos de interés		Diferencia entre ambos tipos de interés
	Primas de seguro	Trabajo (AT) y Resp. civil (Rc)		Prima		Prima	
		Enfermedad común (trabajador cónyuge e hijos)		500 € / año por persona	Exceso	500 € / año por persona	Exceso
		Restantes			Prima		Prima
	Planes de pensiones.			Importe		Importe	
	Cursos de formación (no relacionados con el puesto para trabajador y familiares)				Coste		Coste
	Otros	Plaza de garaje, juguetes, bolsa de Navidad, etc.			Valor mercado		Valor mercado

COTIZACIÓN 2013

Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (BOE 29 de enero 2013)

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN		Jornada		
Trabajadores		completa		parcial
Grupos de cotización (retribución mensual)		Bases mínimas €/ mes	Bases máximas €/ mes	Bases mínimas €/ hora
1º	Ingenieros, licenciados y altos directivos.	1.051,50	3.425,70	6,33
2º	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados.	872,10	3.425,70	5,25
3º	Jefes administrativos y de taller.	758,70	3.425,70	4,57
4º	Ayudantes no titulados.	753,00	3.425,70	4,54
5º	Oficiales administrativos.	753,00	3.425,70	4,54
6º	Subalternos.	753,00	3.425,70	4,54
7º	Auxiliares administrativos.	753,00	3.425,70	4,54
Grupos de cotización (retribución diaria)		Bases mínimas €/ día	Bases máximas €/ día	Bases mínimas €/ hora
8º	Oficiales de primera y segunda.	25,10	114,19	4,54
9º	Oficiales de tercera y especialistas.	25,10	114,19	4,54
10º	Peones.	25,10	114,19	4,54
11º	Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional.	25,10	114,19	4,54
TOPES DE COTIZACIÓN				
Tope máximo		3425,70 € / mes		
Tope mínimo		753,00 € / mes		

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN		
Contingencias	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes	30,52 €	6,09 €
Contingencias profesionales	IT: 2,35 € /IMS:1,85 €	
FOGASA	2,32 €	
Formación Profesional	1,12 €	0,15 €
Desempleo	41,42 €	11,67 €

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 2013 (753,00 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.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL		INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)	
Anual (14 pagas)	9.034,20€	6.390,13 € (12 meses) / 7.455,14 (14 meses).	
Mensual	645,30 €	532,51 €	(20% = 106,50 €)
Diario	21,51€	17,75 €	(20% = 3,55 €)
INTERÉS LEGAL DEL DINERO		4 %	

TIPOS DE COTIZACIÓN PARA EL AÑO 2013

Contingencias	Contratos	Total	Empresa	Trabajador
Comunes	Todos	28,30%	23,60 %	4,70 %
AT/EP	Todos		*	
FOGASA	Todos	0,20%	0,20 %	-
Formación Profesional	Todos	0,70 %	0,60 %	0,10 %
Desempleo	Indefinidos en prácticas relevo interinidad discapacitados	7,05%	5,50 %	1,55 %
	temporales a tiempo completo	8,30%	6,70 %	1,60 %
	temporales a tiempo parcial	9,30 %	7,70 %	1,60 %
Horas extraordinarias	Por fuerza mayor	14,00 %	12,00 %	2,00 %
	Restantes	28,30 %	23,60 %	4,70 %

Reglas especiales:

Tipo Contingencias Comunes (IT) trabajadores con 65 años de edad y 38 años y seis meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización: 1,60 por 100 (1,33 por 100 -empresa- y 0,27 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.

* [Tarifa Primas Disposición adicional cuarta , Ley 42/2006 de 28 de diciembre - P.G.E. 2007, en redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre - P.G.E. para el 2013.](#)

CONTINGENCIAS PROFESIONALES

- Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, con efectos desde 1 de enero de 2013.

- Estas primas están fraccionadas en dos porcentajes que se corresponden con la cobertura de la incapacidad temporal (IT) y la invalidez, muerte y supervivencia (IMS).

- Existen primas específicas contenidas en el apartado c) del Cuadro II (0,3% IT y 0,8% IMS = 1,10% total), aplicables cuando la relación laboral se halle suspendida y se mantenga la obligación de cotizar; se incluyen aquí entre otras situaciones: incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, estos tipos especiales no serán aplicables para aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo total⁴ por tener suspendida la relación laboral por expediente de regulación de empleo basado en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, a que se refiere el artículo 47 del ET, pues en tales casos se seguirán aplicando los tipos establecidos para la respectiva actividad económica.