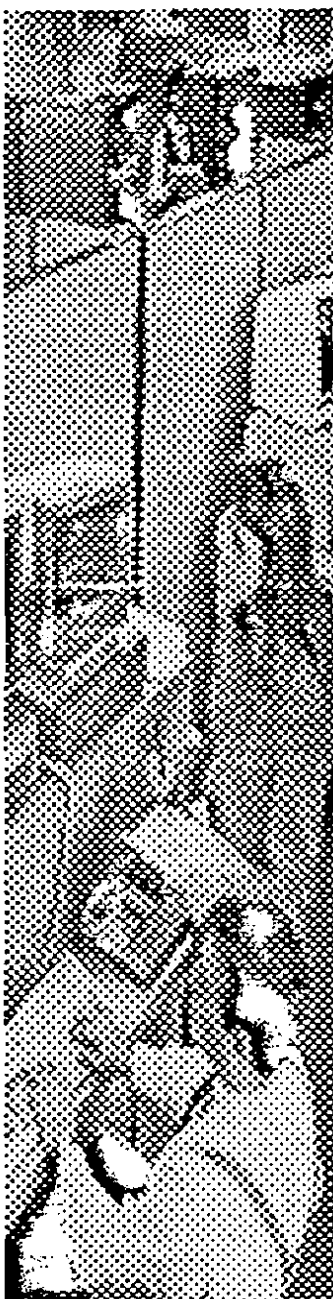




TEMA
28



CEDE

PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Desarrollo de los temas

Retribución de los trabajadores: El Salario: Salario Base. Complementos salariales. Clases de salarios. La nómina: Requisitos de forma. Devengos. Deducciones. Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

elaborado por
EL EQUIPO DE PROFESORES
DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN

GUIÓN - ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES**
- 3. EL SALARIO: SALARIO BASE. COMPLEMENTOS SALARIALES**
- 4. CLASES DE SALARIOS**
- 5. LA NÓNIMA**
 - 5.1. La nómina: requisitos de forma
 - 5.2. La nómina: encabezamiento
 - 5.3. La nómina: periodo de liquidación
 - 5.4. La nómina: devengos
 - 5.5. La nómina: deducciones
 - 5.6. La nómina: Información sobre bases y aportación de la empresa.
- 6. RETENCIONES A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LAS RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS**

BIBLIOGRAFÍA

- OLEA, Alonso. **Derecho del Trabajo**. Universidad Complutense.
- MONTOYA MELGAR. **Derecho del Trabajo**. Ed. Tecnos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. **Derecho del Trabajo**. Colección CEURA.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA; QUESADA SEGURA, R. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.
- SALA FRANCO, T. **Derecho del Trabajo**. Ed. Tirant lo blanch.

COMENTARIO BIBLIOGRÁFICO

Además de los manuales imprescindibles citados, es recomendable la continua actualización del tema a través de publicaciones económicas, como puede ser las colecciones de los periódicos económicos Cinco Días, Expansión, entre otros.

1. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo, establece una serie de derechos y obligaciones para las partes. Por lo que se refiere al empresario, su principal obligación consiste en abonar la cantidad estipulada al trabajador, por los servicios por éste prestados.

Así, puede definirse el salario como la contraprestación o contrapartida que percibe el trabajador del empresario, por la ejecución del trabajo por cuenta ajena.

2. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES

El trabajador percibe, como contraprestación por su trabajo, unas **retribuciones** denominadas **salariales**. Sin embargo, no toda percepción es consecuencia de la prestación de la actividad laboral, ya que también se pueden percibir otras **retribuciones extrasalariales** que son compensación de los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizaciones de posibles perjuicios. La consideración de la cuantía percibida como retribución salarial o extrasalarial tiene **consecuencias** directas respecto a su inclusión en el abono de los períodos de descanso o en las posibles indemnizaciones, así como en los medios de protección aplicables.

2.1.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Se considera 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**, como los períodos de **descanso** computables como de trabajo.

El empresario debe abonar también determinados períodos de descanso en sentido estricto, o períodos de no trabajo en determinados supuestos contemplados por la ley. Los períodos de descanso computables como de trabajo se recogen en sus apartados correspondientes:

- Descanso dominical o semanal y festivos no recuperables
- Vacaciones anuales
- Descanso en jornada continuada (bocadillo)
- Ausencias justificadas con retribución
- Ausencias permitidas cargo electivo sindical
- Tiempo de lactancia
- Interrupciones del trabajo ajenas a la voluntad del trabajador

La calificación de las percepciones económicas percibidas por el trabajador como salario determina las siguientes **consecuencias**:

- dichas percepciones se han de incluir en la base de cotización a la Seguridad Social y en la base imponible a efectos de tributación;
- se computan a efectos del abono de los periodos de descanso y a efectos de la determinación de la cuantía de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo;
 - se benefician de los privilegios y medios de protección o garantía del salario.

2.1.1.- SALARIO EN ESPECIE

El salario en especie es la retribución consistente en una prestación **distinta del dinero** (manutención, casa-habitación, alojamiento, etc.). Pero dicho salario sólo existe cuando venga fijado por las **normas legales o convencionales** aplicables o haya sido objeto de **pacto** expreso o tácito. En caso de autorizarse el pago parcial del salario en especie han de adoptarse medidas para que las prestaciones sean **apropiadas** al uso personal del trabajador y de su familia y para que el **valor** atribuido a las mismas sea justo y razonable.

Su **cuantía** está limitada, de manera que sólo pueden ser percibidas en especie el 30% de las percepciones salariales del trabajador y no pueden dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

No toda percepción en especie que reciba el trabajador de su empresario es salario de modo que resulta necesario **diferenciar** el salario en especie de las **percepciones extrasalariales** que pretenden compensar al trabajador por los gastos producidos por la relación laboral. Asimismo, es preciso distinguir el salario en especie de las **mejoras o beneficios sociales** concedidos por la empresa a la generalidad de los trabajadores.

Aunque no hay criterios legales que permitan identificar cuándo hay retribución en especie, resultan útiles a estos efectos algunos **criterios** aportados por la doctrina judicial:

- la retribución en especie debe tener su causa en una relación laboral;
- ha de consistir en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios para fines particulares y no para el exclusivo desarrollo de la actividad laboral, y ha de ser gratuita o por precio inferior al normal del mercado

- no hay retribución en especie sino en metálico cuando la empresa se compromete con el trabajador a cubrir el coste del bien, derecho o servicio mediante la concesión de una subvención económica que el trabajador destina a un fin concreto.

Algunas de las modalidades más habituales de salario en especie son las siguientes:

- a) El disfrute de **vivienda**: para que la utilización de vivienda se considere salario en especie es preciso que se conceda al trabajador **a título gratuito** , sin pago de alquiler o por **precio inferior** al mercado; pudiendo darse en las siguientes condiciones: que sea propiedad del empresario y ceda su disfrute, que la empresa alquile y abone su renta, que el trabajador alquile la vivienda y la renta sea abonada por el empresario;
- b) Igualmente constituye salario en especie la entrega al trabajador de **cheques restaurante** o la posibilidad de disfrutar de **servicio de comedor** en las instalaciones de la empresa con la finalidad de cubrir total o parcialmente el coste económico de las comidas. Así se considera si se realiza en los locales de la empresa y a cargo del empresario cuando en aquella existan servicios de restauración; también tienen tal consideración las ayudas económicas para la misma ; así como los tickets de comida, cuando el horario no impide al trabajador almorzar en su domicilio y cuando tales tickets-restaurante se conceden al trabajador incluso aquellos días en que se le abonaban dietas por desplazamiento a otras localidades para realizar su trabajo. Con carácter general, puede decirse que este tipo de percepciones tienen naturaleza salarial cuando constituyen una partida retributiva fija y periódica que compensa la prestación de servicios, sin quedar condicionado su devengo a la justificación del gasto realizado, pues en este último caso se trataría de percepciones extrasalariales.
- c) También se considera salario en especie la concesión o puesta a disposición del trabajador de un **vehículo** siempre que éste no se utilice como un mero instrumento de trabajo destinado exclusivamente a la actividad laboral, y aunque se destine para uso particular los fines de semana, si no se ha pactado que ello tenga una finalidad retributiva .
- d) Respecto al disfrute de **plaza de garaje** en la empresa no limitado al tiempo de trabajo se consideró salario en especie; en contra por considerarlo un beneficio para facilitar la prestación del trabajo; o un gasto o suplido. En el mismo sentido, también se considera salario en especie la retribución mediante tarjetas de **gasolina** cuando ésta se abona para el uso permanente, constante e indistinto del vehículo asignado.

- e) Otros **servicios o beneficios** considerados salario en especie que los convenios colectivos suelen establecer pueden ser: suministros de luz, agua, gas, carbón, transporte gratuito en RENFE, utilización de vehículos propiedad de la empresa, o abono mensual de la cuota de financiación de vehículo particular, disfrute de parcela de camping, entre otros.....

2.2.- RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES.

Se excluyen expresamente del concepto de salario las cantidades percibidas por el trabajador en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella, al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados. La norma enumera tres **conceptos extrasalariales**:

1. Las cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los **gastos** ocasionados con motivo de la actividad laboral. Dichas cantidades carecen de carácter salarial dado que la causa que determina su pago es la compensación al trabajador por los gastos que haya tenido que realizar por el desarrollo de su actividad laboral.

2. Las **prestaciones e indemnizaciones** de la Seguridad Social. En este caso, el carácter extrasalarial de estas cantidades, sean abonadas por las instituciones de la Seguridad Social o por el propio empresario, se debe a que con ellas se trata de compensar determinadas situaciones de necesidad previstas legal o convencionalmente.

3. Las **indemnizaciones** correspondientes a traslados, suspensiones o despidos; carecen de naturaleza salarial porque su finalidad es resarcir al trabajador del daño que deriva de la modificación, suspensión o finalización de su relación laboral.

El carácter extrasalarial de estas percepciones tiene las siguientes **consecuencias**:

- a) No computan a efectos de **indemnización** por extinción del contrato ni a efectos de la determinación del salario por vacaciones o por periodos de descanso, ni para calcular la cuantía de los salarios de trámite.
- b) No se benefician de las normas de **protección** y garantía del salario.
- c) Quedan excluidas de la **responsabilidad solidaria** que se impone al empresario principal en caso de contratas y subcontratas.
- d) Tampoco se tiene en cuenta para el abono de las **horas extraordinarias**; en contra, considerando que para determinar el valor de la hora ex-

traordinaria se debe entender referida al salario base y a la remuneración total que percibe por la prestación de sus servicios, incluidas las pagas extraordinarias y los complementos retributivos, sean fijos o variables salariales o extrasalariales.

- e) No cabe aplicarles el **interés de mora** previsto en el pago de salarios (como por ej. las dietas y el kilometraje), sino gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Compensación de gastos: No tienen la consideración de salario las cantidades que perciba el trabajador en concepto de **indemnizaciones o suplidos** por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, y no se satisfacen durante los días que no se trabaja. Entre ellas podemos destacar:

- quebranto de moneda;
- desgaste de útiles y herramientas;
- adquisición de prendas de trabajo;
- gastos de locomoción y dietas de viaje;
- plus de distancia y transporte urbanos.

Gastos de locomoción y dietas de viaje: Se trata de retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador la orden empresarial de **desplazamiento provisional** o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Plus de distancia y transporte urbanos: Su finalidad es compensar al trabajador por los gastos que le ocasiona el **desplazamiento habitual** desde su domicilio al lugar de trabajo. Puede aparecer con distintas denominaciones en los convenios colectivos, así, por ejemplo, plus de **compensación por recorrido** destinado a indemnizar los gastos que genera el aumento de la distancia del domicilio al centro de trabajo impuesto por un cambio en el lugar de la prestación de los servicios.

Otras retribuciones extrasalariales: Otras percepciones económicas, en dinero o en especie, tampoco tienen carácter salarial como las prestaciones de Seguridad Social, las indemnizaciones por traslados, suspensión o extinción del contrato o las propinas.

- **Prestaciones de Seguridad Social:** Las cantidades previstas en la legislación vigente por estos conceptos, abonadas por las entidades gestoras, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,

- o directamente por el empresario, se consideran retribuciones extrasalariales a los efectos previstos. Su **exclusión** del concepto de salario se debe a que carecen de finalidad remuneratoria.
- **Indemnizaciones por traslados, suspensión o extinción del contrato.** Se trata de indemnizaciones compensatorias por los **gastos o perjuicios** que ocasiona al trabajador una decisión empresarial de traslado o de suspensión del contrato), que no tienen la consideración de salario ni integran, por tanto, la base de cotización. El carácter extrasalarial de dichas indemnizaciones es predicable tanto de las cantidades previstas **legalmente** en concepto de indemnización como de las cuantías superiores **pactadas** por las partes. Respecto a la indemnización por **despido**, está excluida de la base de cotización la cuantía que no exceda de la establecida legalmente.
 - **Propinas** : No vienen recogidas en la normativa, pero son consideradas reiteradamente por la jurisprudencia como prestaciones extrasalariales, pues no constituyen contraprestación debida por la empresa en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por la **liberalidad de un tercero**. No son tenidas en cuenta, por tanto, para la determinación del salario regulador de la **indemnización** por despido improcedente, ni integran los **salarios de tramitación**. En cambio, son consideradas salario cuando el CCol lo entiende como **incentivo**, cuya cantidad es variable.

3. EL SALARIO: SALARIO BASE. COMPLEMENTOS SALARIALES

La estructura del salario se ha de determinar a través de Convenio colectivo, o en su defecto en el contrato individual.

Dentro de la misma podemos distinguir:

A) Salario base

Es la parte de retribución-base del trabajador, fijada por unidad de tiempo, de obra o de ambas a la vez, que compensa de forma genérica y global los servicios que presta para la empresa, sin atender a aquéllas circunstancias que se tiene en cuenta para percibir los complementos.

Puede venir constituido por el SMI, por el **Salario Convenio** o puede referirse al salario pactado en el contrato individual de trabajo (**Salario según Contrato laboral**).

B) Los complementos

Son cantidades que se suman al Salario base, y que se fijan en atención a circunstancias relativas al propio trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Se puede distinguir entre:

B.1) Complementos personales. Son los que se establecen en atención a las circunstancias, cualidades o aptitudes especiales del trabajador, a su nivel de formación y, en general, en atención a cualquier condición presente en el trabajador, que influyan en el trabajo a realizar en la empresa y no hayan sido tenidas en cuenta a la hora de fijar el salario base. tales como antigüedad, titulación, idiomas y otros similares.

B.2) Complementos por el trabajo realizado. Se incluyen los complementos de carácter retributivo relacionados directamente con el tipo de trabajo que se realiza en cada puesto de trabajo, así como los vinculados a la obtención de determinados niveles de cantidad o calidad de trabajo:

- De puesto: Son aquéllos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que ocupa en la empresa (por ejemplo, toxicidad, turnicidad, nocturnidad, entre otros).
- Por calidad o cantidad de trabajo realizado. Son aquellos que el trabajador recibe por la obtención de un resultado mejor, cuantitativa o cualitativamente. (por ejemplo los pluses de actividad, asistencia , etc.

B.3) Complementos según los resultados de la empresa. Están comprendidos por las formulas retributivas encaminadas a implicar a los trabajadores en el buen funcionamiento de la empresa, se dirigen a fomentar la participación más directa en la empresa, a través de la dedicación, profesionalidad y la responsabilidad en el desempeño del trabajo. Ya que participan en el riesgo.

C) Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, las pagas extras.

Con carácter general, una de ellas se percibirá con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio o acuerdo entre empresario y trabajador (y que suele coincidir con los meses de verano).

A través de Convenio o pacto individual se determinará la cuantía y el número de pagas extraordinarias a que tiene derecho el trabajador. Igualmente, mediante estos pactos, puede acordarse, de forma expresa, que su abono sea prorrateado en doce mensualidades.

4. CLASES DE SALARIOS

Podemos establecer diferentes categorías de las percepciones salariales, atendiendo a diversos criterios:

- En atención al medio de pago:
 - Prestaciones en metálico.
 - Prestaciones en especie (bienes, derechos o servicios susceptibles de valoración en términos monetarios).

- En atención a la cuantía:
 - Prestaciones fijas.
 - Percepciones variables.
- En atención a la frecuencia en el cobro:
 - Percepciones de carácter ordinario.
 - Percepciones de carácter irregular.
 - Percepciones de cobro extraordinario.

- En atención a la fecha de pago:
 - Anticipos a cuenta del trabajo realizado.
 - Retribuciones a cuenta de trabajos futuros.
 - Retribuciones ordinarias.
 - Retribuciones diferidas.

- En atención a la razón determinante del pago:
 - Percepciones que recompensan por el trabajo que se realiza en la empresa.
 - Prestaciones no remuneratorias (compensatorias de gastos, asistenciales, indemnizaciones...).

- En función del tipo de relación de las retribuciones con el trabajo:
 - Salario base.
 - Complementos salariales.

CRITERIOS PARA DETERMINAR EL SALARIO

Los diferentes criterios que se tienen en cuenta a la hora de determinar el salario, pueden ser:

- Salario **por unidad de tiempo**. Se atiende únicamente al tiempo trabajado, independientemente de la cantidad de obra realizada o del rendimiento del trabajador. En este sentido se le denomina jornal si el salario es diario, o sueldo, si es mensual.
- Salario **por unidad de obra**. Aquí sólo se atiende a la cantidad o calidad de obra, es decir, al trabajo efectivamente realizado. Esta modalidad de retribución se conoce como “trabajo a destajo”.

Los criterios anteriores, son los más utilizados a la hora de fijar un determinado salario, pero en la práctica, no suelen utilizarse individualmente, de modo que un salario quede fijado totalmente por el número de horas trabajadas o por el número de piezas terminadas.

Lo normal es que las políticas retributivas comprendan ambos criterios, de modo que una parte del salario quede garantizada por el tiempo de trabajo, y a ésta, se añade otra parte variable dependiente del rendimiento obtenido.

No obstante, la fijación del salario por empresario y trabajador, no es una cuestión que quede a la entera libertad de las partes, sino que se habrán de respetar unos límites:

- Los **Convenios colectivos** establecen tablas de salarios para los distintos grupos y profesionales que actúan como mínimos que en todo caso habrá que respetar.
- Los salarios no pueden ser **discriminatorios**. El empresario no puede establecer discriminaciones desfavorables por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y adhesión o no a sindicatos. Se impone por tanto que, a igual trabajo, igual valor y salario.
- El **Salario Mínimo Interprofesional**, retribución mínima fijada legalmente para todos los trabajadores (el Gobierno, con carácter anual, regula la retri-

bución mínima que deben percibir los trabajadores, cualquiera que se la actividad que desempeñen, por cada día de trabajo).

5. LA NÓMINA

Para documentar el salario se ha de entregar al trabajador un recibo **individual y justificativo** del pago del mismo.

Dicho recibo se ha de ajustar al **modelo** oficial del MESS, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo, siempre que contenga, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan. Son válidos los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos recogidos en el modelo oficial ni alterar su denominación, contengan **modificaciones puramente formales** o incluyan elementos adicionales de información al trabajador.

El recibo de salarios oficial se refiere a **meses naturales**, las empresas que abonen salarios por períodos inferiores deben documentarlos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva.

El recibo ha de ser **firmado** por el trabajador al hacerle entrega del duplicado y abonarle en moneda, cheque o talón las cantidades reflejadas. Dicha firma da fe de la percepción de las mismas, pero no supone la conformidad con ellas. En caso de efectuarse el abono mediante **transferencia bancaria**, la firma del trabajador se entiende sustituida por el comprobante de abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos se han de **conservar**, junto con los boletines de cotización, durante 4 años.

El **incumplimiento** de esta obligación de entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o del deber de utilizar el modelo de recibo oficial o pactado son infracciones leves. El hecho de no consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador constituye infracción grave y el de no conservarlos el tiempo establecido da lugar a una infracción leve.

5.1.- REQUISITOS DE FORMA.

La Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Esta orden tiene por objeto aprobar un nuevo modelo de recibo individual justificativo del pago de salarios, para dar cumplimiento específicamente a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 104.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que fue añadido, con efectos de 1 de enero de 2013, por la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. El referido artículo 104.2 de la Ley General de la Seguridad Social determina lo siguiente: «El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.» Hasta ahora, en los recibos de salarios de los trabajadores únicamente constaban la base de cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación del trabajador, pero no la determinación de la aportación del empresario. En consecuencia y, al amparo de lo previsto en el artículo 29.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que indica que «el recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social» (hoy de Empleo y Seguridad Social), se procede a la modificación del anexo de la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
--	---

Periodo de liquidación: del de al de de 20.....	Total días <input style="width: 40px;" type="text"/>
---	--

	IMPORTE	TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	_____
Complementos salariales	_____	_____
_____	_____	_____
Horas extraordinarias	_____	_____
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	_____
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	_____
Salario en especie.....	_____	_____
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos	_____	_____
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	_____	_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	_____	_____
Otras percepciones no salariales	_____	_____
A. TOTAL DEVENGADO.....	_____	_____
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	_____	_____
Desempleo.....	_____	_____
Formación Profesional.....	_____	_____
Horas extraordinarias.....	_____	_____
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	_____
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	_____
5. Otras deducciones.....	_____	_____
B. TOTAL A DEDUCIR.....	_____	_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....	_____	_____
Firma y sello de la empresa	de de 20.....	RECIBÍ

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		_____
Importe prorata pagas extraordinarias.....	_____		_____
TOTAL.....	_____		_____
AT y EP.....	_____		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		_____
Formación Profesional.....	_____		_____
Fondo Garantía Salarial.....	_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			
_____	_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....			
_____	_____		_____

5.2.- LA NÓMINA: ENCABEZAMIENTO

En el encabezamiento de la nómina o recibo de salarios deben figurar los datos relativos a la empresa y al trabajador.

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
--	---

Con respecto a la empresa se debe hacer constar:

- El nombre o razón social de la misma.
- El domicilio de la empresa o el del centro de trabajo cuando esté no coincida con el de la empresa.
- El código de identificación Fiscal (CIF).
- El código de cuenta de cotización (CCC).

Con respecto al trabajador se hará constar:

- El nombre y apellidos del mismo.
- Su número de identificación fiscal (NIF).
- Su número de afiliación a la Seguridad Social.
- Su categoría o grupo profesional.
- El grupo de cotización al que pertenezca el trabajador.

5.3. LA NÓMINA: PERÍODO DE LIQUIDACIÓN

Período de liquidación: del de al de de 20.....	Total días <input style="width: 40px;" type="text"/>
---	--

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

Cuando el trabajador percibe retribución mensual, el recuadro correspondiente al total de días se cumplimenta poniendo 30, aunque se trate de un mes que tenga 28, 29 o 31 días. Si el trabajador percibe retribución diario, en dicho recuadro se pone el total de días que tenga el mes de que se trate.

Las percepciones de carácter salarial más frecuentes son:

- a) **El salario base.**
- b) **Complementos personales:** Se establece en convenio colectivo o contrato individual. Entre otros:

- Antigüedad.
- Idiomas.
- Titulación.
- Conocimientos informáticos.

c) **De puesto de trabajo:** Se establece en convenio colectivo o contrato individual:

- Penosidad.
- Toxicidad.
- Peligrosidad.
- Turnicidad.
- Nocturnidad (de 10 de la noche a 6 de la mañana).
- Altura.
- Suciedad.

d) **Por calidad o cantidad de trabajo:** Se establece en convenio colectivo o contrato individual:

- Incentivos a la producción.
- Pluses de Asistencia y puntualidad: se suele devengar por día de trabajo efectivo.
- Horas extraordinarias.
- Premios de calidad.
- Comisiones.

e) **De vencimiento periódico superior al mes:** los complementos de vencimiento superior al mes se devengan día a día, aunque su pago sea en una fecha determinada:

- Las pagas extras: El trabajador tiene derecho a dos pagas extras, una en Navidad y otra cuando se fije en convenio. La cuantía de las pagas las fijará el convenio colectivo, siendo su tope mínimo el salario mínimo interprofesional vigente.

- Participación en beneficios: Los convenios recogen diversas fórmulas para calcularlas.
- Otras gratificaciones: se producen como acuerdo entre las partes.

f) **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. 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.
- La utilización o entrega de vehículos automóviles.
- Los préstamos con tipo de interés inferior al tipo legal del dinero.
- Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de un contrato de seguro u otro similar, salvo las de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil.
- Las cantidades satisfechas por los empresarios a planes de pensiones a favor de los trabajadores.
- Las cantidades destinadas a gastos de estudio de los trabajadores, siempre que no venga exigido por las actividades de la empresa.

g) **De residencia:** estos complementos remuneran la prestación del trabajo en un lugar geográficamente determinado, siempre que el trabajador fije su residencia en dicho lugar.

5.4.2. Percepciones extrasalariales

Tienen la consideración de percepciones no salariales, o extrasalariales, aquellas retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye ni el trabajo efectivo realizado, ni los periodos de descanso que se computan como si de trabajo efectivo se tratase. Estos gastos están normalmente recogidos en convenio, en el caso que no lo estén, el trabajador comunicará al empresario su origen y cuantía. Una clasificación posible es la que divide las prestaciones extrasalariales, dependiendo de su previsión legal:

Previstas legalmente:**a) Gastos suplidos:**

- El quebranto de moneda: es aquella compensación que resarce al trabajador de los posibles desajustes de caja derivados del manejo continuo de dinero.
- El desgaste de herramientas: son percepciones por el desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador.
- Prendas de trabajo: se pagan bien en especie, bien en dinero.
- Gastos de locomoción: resarcen al trabajador de los gastos que le ocasiona el desplazamiento, por razón de su trabajo y por orden de la empresa, a otros lugares distintos del centro de trabajo. El empresario puede pagar el precio del transporte público usado por el trabajador, o abonarle hasta 0,19 euros por Km., más los gastos de aparcamiento y peaje justificados, en el caso de que el trabajador use su coche particular.
- Plus de distancia y plus de transporte: son aquellas cantidades que deben de abonarse al trabajador por los desplazamientos desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa. Como en el caso de los gastos de locomoción, el empresario puede abonarle al trabajador los gastos del desplazamiento en transporte público, o bien, pagarle hasta 0,19 euros por kilómetro.
- Dietas de viaje: compensan al trabajador de los mayores gastos en que incurre cuando por razón de su trabajo (hasta un tope de nueve meses), debe pernoctar fuera de su lugar de residencia o hacer fuera de él alguna comida principal. El tope de estas percepciones lo marca la ley del I.R.P.F.
- Entrega de productos a un precio inferior al normal en comedores de empresa o economatos de empresa, con el tope establecido anualmente.

b) Indemnización:

- **Indemnización por traslado:** cuando el empresario ordena a un trabajador se desplace a una población distinta de la de su residencia habitual, éste puede optar entre realizar el traslado o solicitar la rescisión del contrato de trabajo. Si opta por el traslado, la empresa tendrá que pagar los gastos del desplazamiento del trabajador y de

su familia; si el trabajador no quiere trasladarse y opta por la extinción del contrato de trabajo, le corresponderá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de doce mensualidades.

– **Indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo:** la modificación debe ser en:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajos a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional, cuando se excedan los límites del artículo 39 del E.T: dignidad, formación y promoción profesional.

El trabajador para tener derecho a esta indemnización debe demostrar que ha sido perjudicado, entonces podrá rescindir su contrato y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 9 mensualidades.

– **Indemnización por despido.**

c) **Prestaciones de seguridad social:**

- Prestaciones del sistema público de la Seguridad Social.
- Prestaciones complementarias de las públicas de la Seguridad Social.

No previstas legalmente:

a) **Regalos:**

- Cesta de Navidad.
- Juguetes.
- Prestaciones conmemorativas de eventos o fiestas especiales.

b) **Beneficios sociales o asistenciales de carácter privado:**

- Percepciones por matrimonio.

- Percepciones por nacimiento de hijo.
- Becas de estudio.
- Guarderías.
- Economatos.
- Servicios Sociales y culturales.
- Aportaciones a planes de pensiones y sistemas de previsión social privados.

Entre otras.

Para obtener el **total devengado** sumaremos todas las percepciones que le corresponden al trabajador en el mes que estamos elaborando la nómina. De momento nos dará igual que las percepciones sean salariales o extrasalariales, no nos tenemos que preocupar de nada más que de calcular el total devengado que le corresponde al trabajador.

5.5. LA NÓMINA: DEDUCCIONES

Las Deduciones son aquellas cantidades que se restan del total devengado, obteniéndose así el líquido total a percibir.

Las deducciones aplicadas sobre el total devengado hacen que la remuneración total bruta se convierta en neta.

I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes		_____
Desempleo.....		_____
Formación Profesional.....		_____
Horas extraordinarias.....		_____
TOTAL APORTACIONES.....		_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....		_____
3. Anticipos.....		_____
4. Valor de los productos recibidos en especie		_____
5. Otras deducciones.....		_____
B. TOTAL A DEDUCIR.....		_____

Las deducciones más importantes de la nómina por su generalidad, periodicidad y cuantía son la cuota que el trabajador paga a la Seguridad Social y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Pero existen además de otras deducciones.

a) Cuotas a la Seguridad Social:

- Para Contingencias Comunes: 4,70%.
- Para Desempleo: 1,55% ó 1,60% (según tipo de contrato sea indefinido o de duración determinada) sobre la base de Contingencias Profesionales.
- Para formación profesional: 0,10% sobre la base de Contingencias Profesionales.
- Adicional por horas extras: el 2% sobre el importe total de las horas por fuerza mayor y el 4,70% sobre el resto de horas extraordinarias.

b) Retenciones por I.R.P.F.:

El empresario está obligado a retener e ingresar en Hacienda determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta del I.R.P.F. cuando retribuya al trabajador por su trabajo. La cuantía de la retención será el resultado de aplicar al rendimiento íntegro satisfecho el porcentaje correspondiente.

c) Anticipos:

En determinados supuestos, el empresario puede proceder a la deducción de cantidades del total devengado por el trabajador en el mes que se liquida.

Dentro de este apartado se pueden incluir como más frecuentes los siguientes supuestos:

- Anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- Anticipos de estímulo.
- Pensiones de alimentos a cónyuge e hijos en caso de separación o divorcio.
- Préstamos empresariales con garantía de salario.
- Pagos de salarios con periodicidad inferior a la mensual.
- Indemnizaciones por extinción del contrato por causas objetivas.

d) Deducción de los productos recibidos en especie:

En este apartado se sumara el importe de los productos en especie y el importe del ingreso a cuenta y se deducirán los dos conceptos.

El ingreso a cuenta es una obligación del empresario que ha de pagar a su cargo cuando remunera al trabajador con retribuciones en especie. A efectos de cotización habrá de considerar también el importe del ingreso a cuenta, ya que éste constituye un beneficio salarial para el trabajador, por tanto si el salario es pagado en parte en especie, habrá que expresar en el apartado correspondiente de la nómina su valor en dinero más el ingreso a cuenta del IRPF aplicado.

La cuantía del ingreso a cuenta que corresponda realizar por las retribuciones satisfechas en especie se calculará aplicando a su valor, según las normas de valoración que establece la Ley del IRPF, el tipo de retención que corresponda.

e) Otras deducciones

En otras deducciones se podrán reflejar conceptos tratados en el apartado c) y que indistintamente pueden reflejarse en esa casilla de la nómina o en la destinada a “otras deducciones”.

Entre otras, existen las deducciones de carácter sindical (mencionadas expresamente en el antiguo modelo de nómina):

- La cuota sindical.
- El canon de negociación.

La cuota sindical es el recurso económico básico de los sindicatos y está constituida por las aportaciones de los trabajadores afiliados. Pueden ser cuotas fijas o proporcionales a los salarios que perciben los trabajadores. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios del trabajador afiliado y a su transferencia a solicitud del Sindicato. Siempre se requiere la previa conformidad del trabajador, que no es necesario instrumentar por escrito.

El canon de negociación surge porque en los Convenios Colectivos pueden establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los Sindicatos de la Comisión Negociadora, fijando un canon económico y las modalidades de su abono. Determinada la cuantía del canon y la asunción por el empresario del deber de descontar su importe, procede que, antes de practicar la deducción, se requiera conformidad escrita del trabajador.

5.6. LA NÓMINA: LIQUIDO A PERCIBIR

El líquido a percibir por el trabajador será la diferencia entre el **total devengado** y el **total a deducir**.

5.6.1 LA NÓMINA: INFORMACION SOBRE BASES Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA.

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		
Importe prorrateo pagas extraordinarias.....	_____		
TOTAL.....	_____		
AT y EP.....	_____		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		
Formación Profesional.....	_____		
Fondo Garantía Salarial.....	_____		
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____		

El Ministerio de Empleo ha establecido un periodo de seis meses, **hasta el 12 de mayo de 2015**, para que las empresas se adapten al nuevo modelo de nómina que deberán entregar a sus trabajadores.

Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

El Ministerio de Empleo ha aprobado **un nuevo modelo de nómina** que las empresas deberán ir adoptando progresivamente y que permitirá a los empleados disponer de un mayor detalle de la información relacionada con su salario.

Hasta ahora en las nóminas de los trabajadores únicamente constaban la base de cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación del trabajador, pero no las aportaciones que las empresas hacían a la Seguridad Social.

A partir de ahora **el empresario debe informar de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social** indicando la parte de cotización que corresponde a la empresa y la que corresponde al trabajador.

Las **nóminas actuales** no sólo se refleja lo que pagan los trabajadores en cotizaciones por contingencias comunes (4,7%), por desempleo en contratos fijos (1,55%), por desempleo en contratos temporales (1,60%) y por formación profesional (0,10%), deberán recoger también lo que aportan las empresas por contingencias comunes (23,6%) y contingen-

cias profesionales por desempleo en contratos fijos (5,50%), por desempleo en contratos temporales (6,70%), por formación profesional (0,60%) y por el Fondo de Garantía Salarial (0,20%).

Las nóminas son más completas y cada trabajador podrá conocer cuánto paga su empresa a la Seguridad Social en cotizaciones y por qué conceptos.

– **RETENCIONES A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS**

Las retribuciones al trabajo por cuenta ajena se hallan sujetas al IRPF, debiendo el empresario practicar sobre las mismas, con carácter periódico, una retención a cuenta del IRPF de sus trabajadores e ingresar su importe en el Tesoro Público.

Desde el punto de vista formal, y además de la **presentación de los modelos** en los que se recogen las anteriores obligaciones, el empresario, tiene la obligación de expedir en favor del trabajador **certificación acreditativa** de la retención practicada, así como de los restantes datos que deban incluirse en el resumen anual de retenciones, con anterioridad a la apertura del plazo de comunicación o de declaración de este impuesto. También debe comunicar al trabajador la **retención practicada** en el momento que satisfaga las rentas, indicando el porcentaje aplicado.

Se sujeta a retención todo rendimiento que derive del trabajo personal, con las siguientes excepciones:

- Que se califique como renta exenta o como dieta o gasto de viaje exceptuado;
- A partir del 1-1-2015 no se practicará retención sobre los rendimientos del trabajo cuya **cuantía** no supere el **importe anual** establecido en el cuadro siguiente en función del número de hijos y otros descendientes y de la situación del contribuyente

Situación del contribuyente	Nº de hijos y otros descendientes		
	0	1	2
1.ª Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	-	14.266€	15.803€
2.ª Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas	13.696€	14.985€	17.138€
3.ª Otras situaciones	12.000€	12.607€	13.275€

RD 439/207 art.81.1 redacc RD 1003/2014 art.único.5, BOE 6-12-14

Los importes previstos en el cuadro anterior se incrementan en 600 € en el caso de **pensiones** o haberes pasivos y en 1.200 € para prestaciones o subsidios por **desempleo**.

Para determinar el límite exento de retención hay que tener en cuenta:

1- Por **hijos y otros descendientes** debe entenderse aquellos que dan derecho al mínimo por descendientes, es decir los menores de 25 años o discapacitados con grado de minusvalía igual o superior al 33% sin límite de edad y sin rentas anuales superiores a 8.000 € excluidas las exentas. Se asimilan a los descendientes las personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela y acogimiento en los términos previstos en la legislación civil.

2- El primer supuesto (contribuyente **soltero, viudo, divorciado o separado** legalmente) está previsto para quienes encontrándose en alguna de estas circunstancias, tengan descendientes y derecho a la reducción prevista) (2.150 € para las unidades familiares monoparentales sin convivencia de los progenitores).

3- El segundo supuesto es aplicable al contribuyente **casado** y no separado legalmente, cuyo cónyuge no obtenga rentas anuales superiores a 1.500 €, excluidas las exentas.

4- El tercer supuesto (**otras situaciones**), incluye:

- contribuyente casado, no separado legalmente, cuyo cónyuge obtenga rentas anuales superiores a 1.500 €, excluidas las exentas;

- contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente, sin descendientes o con descendientes a su cargo cuando, en este último caso, no tenga derecho a la reducción prevista (L 35/2006 art.84.2.4º) (2.150 €), por darse la circunstancia de convivencia del padre y la madre;
- el resto de supuestos que no encajen en los dos anteriores.

Para calcular las retenciones sobre rendimientos del trabajo, han de practicarse las siguientes **operaciones**:

- se determina la **base** para calcular el tipo de retención;
- se determina el **mínimo** personal y familiar para calcular el tipo de retención;
- se determina la **cuota** de retención;
- se determina el **tipo previo** de retención y el **tipo de retención**;

El importe de la retención se obtiene aplicando el tipo de retención **a la cuantía total** de las retribuciones teniendo en cuenta las regularizaciones que procedan.

1. Determinación de la base para calcular el tipo de retención

La base para el cálculo del tipo de retención es la **renta del trabajo neta**, que puede definirse como: total de retribuciones - (reducciones sobre el rendimiento íntegro + gastos deducibles + reducción por obtención de rendimientos del trabajo + reducciones adicionales).

Esquemáticamente, la base de retención se calcularía del siguiente modo:

(+) Retribución total

(-) Reducción (por rendimientos con un período de generación superior a 2 años y notoriamente irregulares, y por determinados rendimientos procedentes de sistemas de previsión social)

(-) Gastos deducibles por Seguridad Social, mutualidades obligatorias de funcionarios, derechos pasivos y cotizaciones a colegios de huérfanos.

(-) Reducción por obtención de rendimientos del trabajo (incrementada en los supuestos de prolongación de la actividad laboral, movilidad geográfica y discapacidad de trabajadores activos).

(-) 600 € (pensionistas o más de dos descendientes)

(-) 1.200 € (desempleados)

(-) Pensiones compensatorias al cónyuge

= Base para calcular el tipo de retención

A).- CUANTÍA TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES

Se consideran **rendimientos íntegros del trabajo** todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de una relación laboral o estatutaria y no tengan carácter de rendimientos de actividades económicas.

Cabe señalar el reconocimiento expreso de **naturaleza de renta de trabajo** sometida a IRPF, entre otras, de las siguientes retribuciones y rendimientos:

- los procedentes de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares (no obstante cuando tales rendimientos supongan la ordenación por cuenta propia de medios de producción o/y recursos humanos se califican como rendimientos de actividades económicas);
- los derivados de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a su explotación (no obstante cuando tales rendimientos supongan la ordenación de medios de producción o/y recursos humanos se califican como rendimientos de actividades económicas);
- las percibidas por los administradores y miembros de los Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de órganos representativos;
- las retribuciones percibidas por quienes colaboren en actividades humanitarias o de asistencia social promovidas por entidades sin ánimo de lucro.

Se califican como **rendimientos de actividades económicas** los rendimientos derivados de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y de la relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, que supongan la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos, o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.

El **cálculo** de la cuantía total de las retribuciones del trabajo se efectúa atendiendo a las siguientes reglas:

1. Regla general: se tiene en cuenta la cuantía dineraria o en especie que vaya a percibir normalmente el trabajador en el año natural, incluidas tanto las retribuciones fijas como las variables previsibles. Se presumen retribuciones variables previsibles, como mí-

nimo, las obtenidas durante el año anterior, salvo que concurren circunstancias que permitan acreditar objetivamente un importe inferior.

Se exceptúan los siguientes importes, que no deben computarse:

- las contribuciones empresariales a los planes de pensiones, planes de previsión social empresarial y a aquellas mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible del IRPF del trabajador;
- los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores;
- los rendimientos del trabajo a los que se les aplique un tipo fijo de retención.

2. Reglas específicas para:

2.1.-Trabajadores manuales

Para los trabajadores manuales que perciban sus retribuciones por peonadas o jornales diarios, se toma como cuantía el resultado de multiplicar por 100 el importe de la peonada o jornal diario.

La aplicación de esta regla especial excluye la regla general de retención mínima del 2%. Por el contrario, cuando la relación se extiende a lo largo de una temporada (entendida como conjunto de jornadas) el porcentaje a aplicar es el que proceda según las reglas generales, operando, en su caso, el mínimo del 2%.

2.2.- Retribuciones en especie

Las retribuciones en especie se **computan** de acuerdo con las reglas de valoración contenidas en el Impuesto sin incluir el importe del ingreso a cuenta.

No deben **computarse**: las contribuciones empresariales a los planes de pensiones, planes de previsión social empresarial y a aquellas mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible del contribuyente.

2.- MINORACIÓN DE LA CUANTÍA TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES

La cuantía total de las retribuciones de trabajo, dinerarias y en especie, se minorará en los importes siguientes, en el orden que se citan:

Reducciones establecidas para ciertos rendimientos en función de su plazo de generación y determinados rendimientos procedentes de sistemas de previsión social. Solamente se aplica la reducción del 40% a las prestaciones percibidas en forma de capital, siempre que hayan transcurrido más de 2 años desde la primera aportación, excepto en el caso de prestaciones por invalidez, procedentes de:

- a) La **Seguridad Social** (pensiones y haberes pasivos, prestaciones públicas por incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad, orfandad o similares).
- b) **Mutualidades** generales obligatorias de funcionarios, colegios de huérfanos y entidades similares.

No se aplica a las prestaciones recibidas en forma de renta ni a las contribuciones empresariales imputadas que reduzcan la base imponible. Tratándose de prestaciones mixtas que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital, la reducción del 40% sólo resulta aplicable al cobro efectuado en forma de capital.

Gastos deducibles. A efectos del cálculo de la **base de retención** son gastos deducibles del importe total de la retribución:

- las cotizaciones a la **Seguridad Social** o a las mutualidades generales obligatorias de funcionarios;
- las deducciones por **derechos pasivos**; y
- las cotizaciones a los **colegios de huérfanos** o entidades similares.

Reducción por rendimiento de trabajo, incrementada, en su caso, por prolongación de la actividad laboral, movilidad geográfica y discapacidad de trabajadores activos.

1. **Reducción por obtención de rendimientos del trabajo**, la reducción es de:

- 4.080 €/año, si los rendimientos netos del trabajo son iguales o inferiores a 9.180 €.
- $4.080 - [(\text{rend. neto trabajo} - 9.180) \times 0,35]$, cuando los rendimientos netos estén comprendidos entre 9.180,01 € y 13.260 €.
- 2.652 €/año, si los rendimientos netos del trabajo superan 13.260 €/año o con rentas distintas de las del trabajo, excluidas las exentas, superiores a 6.500 €/año.

2. Incremento de la reducción: la reducción indicada en el apartado 1 anterior se incrementa en un 100% para:

- para los trabajadores activos mayores de 65 años que continúen o prolonguen la actividad laboral. A estos efectos, el Proyecto de RIRPF aclara que se entenderá por trabajador activo aquel que perciba rendimientos del trabajo como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica.
- para los contribuyentes desempleados e inscritos en una oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo situado en un municipio distinto al de su residencia habitual, siempre que el nuevo puesto de trabajo exija el cambio de dicha residencia. Este incremento sólo se aplica en el período impositivo en que se traslade la residencia y en el siguiente.

3. Reducción por discapacidad de trabajadores activos, además, el trabajador activo con discapacidad tiene derecho a una reducción de:

- 3.264 €/año, para contribuyentes con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos;
- 7.242 €/año, para trabajadores activos con discapacidad con un grado igual o superior al 65%, o con independencia del grado, que acrediten movilidad reducida o necesitar ayuda de terceras personas.

Se consideran personas con discapacidad cuando acrediten un **grado de discapacidad** igual o superior al 33%.

Se considera acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33% en los siguientes casos:

- pensionistas que tengan reconocida de la Seguridad Social una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez;
- pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La reducción señalada para las personas discapacitadas con grado de minusvalía igual o superior al 65% se extiende a aquellas personas discapacitadas cuya incapacidad se declare judicialmente, aunque no alcance dicho grado.

Las reducciones indicadas en los apartados 1, 2 y 3 anteriores tienen en su conjunto como límite máximo el importe de los rendimientos netos del trabajo.

4º Las reducciones establecidas en el Reglamento.

Son las siguientes:

- 600 € en caso de contribuyentes que perciban **pensiones** y haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de Clases Pasivas o tengan más de dos descendientes que den derecho a la aplicación del mínimo por descendientes.
- 1.200 € cuando se trate de prestaciones o subsidios por **desempleo**.
- la cuantía correspondiente a **pensión compensatoria** al cónyuge por resolución judicial. El trabajador debe comunicar este dato al empresario mediante testimonio literal total o parcial de la resolución judicial.

C).- MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN

El mínimo personal y familiar es el resultado de sumar el **mínimo del contribuyente** y los **mínimos** por: descendientes, ascendientes y discapacidad.

1. **Mínimo del contribuyente:** El mínimo personal es, con carácter general, de 5.151 €/año. No obstante, el mínimo es de 6.069 €/año cuando el contribuyente tenga una edad superior a 65 años, y 7.191 €/año cuando tenga edad superior a 75 años.

2. **Mínimo por descendiente.** El mínimo por descendiente es por cada uno de ellos menor de 25 años, o discapacitado cualquiera que sea su edad, que conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 €, de:

- 1.836 €/año, por el primero
- 2.040 €/año, por el segundo.
- 3.672 €/año, por el tercero.
- 4.182 €/año, por el cuarto y siguientes.

Se asimilan a los descendientes los acogidos en régimen de **tutela o acogimiento** según la legislación civil. Entre otros casos, se considera que conviven con el contribuyente los descendientes que dependiendo del mismo sean internados en centros especializados.

El mínimo por descendientes **se aumenta** en 2.244 €/año por:

- cada uno de ellos que sea menor de 3 años;
- cada uno de ellos adoptados o acogidos (preadoptivo o permanente), con independencia de la edad del menor acogido o adoptado.

Este aumento en el importe del mínimo por descendientes resulta aplicable en el **período impositivo** en que se inscriba al menor en el Registro Civil o en que se produzca la resolución judicial o administrativa correspondiente, cuando no sea necesaria la inscripción, y en los dos períodos impositivos siguientes.

Si se produce la adopción de un menor que previamente hubiera estado acogido, o se produce un cambio en la situación de acogimiento, se puede practicar la reducción hasta agotar el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

En caso de **fallecimiento de un descendiente** durante el período impositivo, la cuantía a computar por ese descendiente será de 1.836 € anuales.

3. Mínimo por ascendiente. El mínimo por ascendientes es por cada uno de ellos mayor de 65 años o con discapacidad cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y no tenga rentas anuales superiores a 8.000 €/año, de:

- 918 €/año, con carácter general;
- 2.040 €/año, cuando tengan una edad superior a 75 años.

Entre otros casos, se considera que conviven con el contribuyente los ascendientes discapacitados que, dependiendo del mismo, sean **internados** en centros especializados.

4. Mínimo por discapacidad. El mínimo por discapacidad es la suma del mínimo por discapacidad del contribuyente y del mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes.

a) Discapacidad **del contribuyente**. La reducción es de:

- 2.316 €/año, para los de grado de discapacidad inferior al 65%;
- 7.038 €/año, para los de grado de discapacidad igual o superior al 65%.

b) Discapacidad **de ascendientes o descendientes**:

- 2.316 €/año, por cada ascendiente o descendiente discapacitado, cualquiera que sea su edad, que de derecho al mínimo por ascendiente o descendiente, respectivamente;
- 7.038 €/año, para el supuesto anterior, cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%.

c) **Gastos de asistencia** de personas con discapacidad. El mínimo previsto anteriormente se aumenta en 2.316 €/año en concepto de asistencia cuando la persona con discapacidad (contribuyente, ascendiente o descendiente) acredite encontrarse en alguna de estas situaciones:

- necesitar ayuda de terceras personas;
- movilidad reducida;
- grado de discapacidad igual o superior al 65%.

1) La forma de **acreditar** la condición de discapacitado y el grado de discapacidad es mediante certificado o resolución expedido por el IMSERSO u órgano competente de las CCAA .

2) A los efectos del **IRPF** tienen la consideración de **persona con discapacidad** aquellos contribuyentes con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, y se considera acreditado dicho grado a los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Igualmente, se considera acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65%, cuando se trate de personas cuya incapacidad sea declarada judicialmente, aunque no alcance dicho grado.

3) El concepto de **renta anual inferior a 8.000 €**, a estos efectos, está constituido por la suma algebraica de los rendimientos netos (del trabajo, capital mobiliario e inmobiliario, y de actividades económicas), de imputaciones de rentas y de las ganancias y pérdidas patrimoniales computadas en el año, sin aplicar las reglas de integración y compensación. Ahora bien, los rendimientos deben computarse por su importe neto, esto es, una vez deducidos los gastos pero sin aplicación de las reducciones correspondientes, salvo en el caso

de rendimientos del trabajo, en los que se podrán tener en cuenta la reducción por irregularidad del 40%.

Las normas comunes para la **aplicación del mínimo** del contribuyente y de los mínimos por descendientes, ascendientes o discapacidad son:

1. La **edad** del perceptor y de los descendientes y ascendientes se entiende referida a la fecha del devengo del impuesto.

2. Si **dos o más contribuyentes** tienen derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes o descendientes respecto de los mismos ascendientes o descendientes, su importe se prorratea entre ellos a partes iguales, excepto cuando los contribuyentes tengan distinto grado de parentesco con los ascendientes o descendientes, en cuyo caso se aplica el mínimo correspondiente a los contribuyentes de grado más cercano, salvo que éstos no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 €, en cuyo caso corresponde a las del siguiente grado.

3. Para poder aplicar el mínimo por ascendientes, estos han de **convivir** con el contribuyente al menos la mitad del período impositivo, aún cuando no haya convivencia en el momento del devengo del Impuesto.. Respecto de los ascendientes discapacitados, se considera que conviven con el contribuyente los que están internados en centros especializados, pero dependen del mismo.

4. No procede la aplicación de estas reducciones cuando los ascendientes o descendientes presenten **declaración del IRPF**.

Son reglas especiales para **determinar el mínimo** personal y familiar para calcular el tipo de retención:

1. El retenedor no debe tener en cuenta si los ascendientes o descendientes van a presentar declaración por este Impuesto.
2. Los descendientes se computan por mitad, excepto cuando el contribuyente tenga derecho, de forma exclusiva, a la aplicación de la totalidad del mínimo familiar por este concepto.

D).- DETERMINACIÓN DE LA CUOTA DE RETENCIÓN

A) Para calcular la **cuota de retención** se practican, sucesivamente, las siguientes **operaciones**:

1º A la base para calcular el tipo de retención se le aplican los tipos de la siguiente escala:

Base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Cuota de retención (euros)	Resto base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Tipo aplicable Porcentaje
0,00	0,00	17.707,20	24
17.707,20	4.249,73	15.300,00	28
33.007,20	8.533,73	20.400,00	37
53.407,20	16.081,73	66.593,00	43
120.000,20	44.716,72	55.000,00	44
175.000,20	68.916,72	En adelante.	45

2º Al mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención se le aplica igualmente la citada escala.

3º Se resta ambas magnitudes, obteniéndose así la cuota de retención, que en ningún caso puede ser negativa.

No obstante lo dispuesto anteriormente,

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando el trabajador satisfaga **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 de retención se obtiene realizando las siguientes **operaciones**:

- a) Se aplica por separado la escala anteriormente indicada al importe de dichas anualidades y al resto de la base para calcular el tipo de retención. Posteriormente, se suman ambos resultados.
- b) Se aplica la escala al importe del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, incrementado en 1.600 € anuales.

- c) Se resta de magnitud obtenida en el apartado a) anterior, el resultado del apartado b) anterior, obteniéndose la cuota de retención, que en ningún caso puede ser negativa.

El trabajador debe poner en conocimiento del empresario que está abonando la anualidad por alimentos aportando testimonio literal total o parcial de la resolución judicial determinante de la misma.

B) Incremento de la cuota de retención calculada en el ejercicio 2014 por efecto del **gravamen complementario**.

La cuota de retención calculada con arreglo a lo dispuesto anteriormente, se incrementa en el importe resultante de efectuar las siguientes operaciones:

1º A la base para calcular el tipo de retención se le aplicarán los tipos previstos en la siguiente escala:

Base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Cuota de retención (euros)	Resto base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Tipo aplicable Porcentaje
0,00	0,00	17.707,20	0,75
17.707,20	132,80	15.300,00	2
33.007,20	438,80	20.400,00	3
53.407,20	1.050,80	66.593,00	4
120.000,20	3.714,52	55.000,00	5
175.000,20	6.464,52	125.000,00.	6
300.000,20	13.964,52	En adelante	7

2º Al mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención se le aplicará igualmente la misma escala.

3º Se resta ambas magnitudes, obteniéndose así el incremento extraordinario de la cuota de retención, que en ningún caso puede ser negativo.

Cuando el perceptor de rendimientos del trabajo satisfaga **anualidades por alimentos** en favor de los hijos por decisión judicial, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, se aplicará la escala señalada anteriormente separa-

damente al importe de dichas anualidades y al resto de la base para calcular el tipo de retención. La cuantía total resultante se minorará en el importe derivado de aplicar la escala prevista en este apartado al importe del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención incrementado en 1.600 €/año, sin que el resultado de esta minoración pueda resultar negativo.

C) Cuantía máxima de la cuota de retención en cualquiera de los supuestos A) y B) anteriores:

Cuando el trabajador perciba una cuantía total de retribución que no supere 22.000 €/año, la cuota de retención (apartado A) incrementada por el efecto del gravamen complementario (apartado B) tiene como límite máximo el resultado de sumar las siguientes magnitudes:

- la cuantía de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo para calcular el tipo de retención;
- el importe resultante de aplicar el porcentaje del 43% a la diferencia positiva entre el importe de la cuantía total de retribución y el que corresponda, según su situación, de los mínimos excluidos de retención.

Base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Cuota de retención (euros)	Resto base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Tipo aplicable Porcentaje
0,00	0,00	17.707,20	24,75
17.707,20	4.382,53	15.300,00	30
33.007,20	8.972,53	20.400,00	40
53.407,20	17.132,53	66.593,00	47
120.000,20	48.431,24	55.000,00	49
175.000,20	75.381,24	125.000,00.	51
300.000,20	139.131,24	En adelante	52

D). DEDUCCIÓN POR OBTENCIÓN DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN

El importe de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo **varía** de 0 a 400 € en función de la **base imponible** del contribuyente. No obstante, a efectos de poder calcular el tipo de retención, el pagador de los rendimientos debe calcular el importe de la

citada deducción tomando en consideración el importe de la base para calcular el tipo de retención en vez de la base imponible del trabajador, al desconocerse tal magnitud en el momento de calcular el tipo de retención.

De acuerdo con lo anterior, el importe de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo es de:

- 400 €, si la base para calcular el tipo de retención es igual o inferior a 8.000 €;
- $400 - [(base \text{ para calcular el tipo de retención} - 8.000) \times 0,1]$, cuando la base para calcular el tipo de retención esté comprendida entre 8.000,01 y 12.000 €;
- 0 €, cuando la base para calcular el tipo de retención sea igual o superior a 12.000 €.

E).-CÁLCULO DEL TIPO DE RETENCIÓN

Para el cálculo del tipo de retención es necesario calcular en primer lugar: el tipo previo de retención y el importe previo de la retención resultante de aplicar el tipo previo de retención.

a) **Tipo previo de retención** . El tipo previo de retención, que se expresa en **números enteros** redondeándose al más próximo (en los casos en que el tipo previo de retención no sea un número entero, debe redondearse por defecto si el primer decimal es inferior a 5, y por exceso cuando sea igual o superior a 5), se obtiene multiplicando por 100 el cociente resultante de dividir la cuota de retención por la cuantía total de las retribuciones, es decir:

$$\frac{\text{cuota de retención}}{\text{cuantía total de retribuciones}} \times 100$$

Debe tenerse en cuenta que cuando se trate de rendimientos del trabajo obtenidos en **Ceuta y Melilla** que se beneficien de la deducción prevista a tal efecto en el IRPF, se dividirá por dos el tipo previo de retención expresado con dos decimales, es decir, antes de ser redondeado, redondeándose a continuación el resultado al entero más próximo en la forma anteriormente indicada.

b) **Importe previo de retención**. El importe previo de la retención es el resultante de aplicar el tipo previo de retención a la cuantía total de las retribuciones, es decir: Tipo previo de retención \times cuantía total de las retribuciones.

c) **Tipo de retención.** El tipo de retención que se expresa con dos decimales se obtiene multiplicando por 100 el cociente resultante de dividir la diferencia positiva entre el importe previo de la retención y la cuantía de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo por la cuantía total de las retribuciones, es decir:

$$\frac{(\text{Importe previo de la retención} - \text{deducción por obtención de rendimientos del trabajo})}{\text{cuantía total de retribuciones}} = 100$$

Como puede observarse, cuando el importe de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo sea 0 €, cuantía que corresponde a los contribuyentes cuya base para calcular el tipo de retención sea igual o superior a 12.000 €, el tipo previo de retención será igual al tipo de retención.

d) **Minoración del tipo de retención** en los supuestos de **adquisición de la vivienda habitual** con financiación ajena. Aunque se ha suprimido desde 1-1-2013 la deducción por inversión en vivienda se mantiene la minoración del tipo de retención para aquéllos contribuyentes que pueden seguir aplicando la deducción como consecuencia de encontrarse dentro del ámbito subjetivo del régimen transitorio creado al efecto. En estos casos, el tipo de retención se reduce en dos enteros, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de tal minoración, cuando el contribuyente hubiese comunicado a su pagador que destina cantidades para 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 y la cuantía total de las retribuciones a efectos de determinar la base para calcular el tipo de retención sobre los rendimientos del trabajo sea inferior a 33.007,20 €.

Como **reglas particulares** para determinar el tipo de retención cabe señalar:

1. Cuando la diferencia entre la **base** para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención o la diferencia entre el importe previo de la retención y la cuantía de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo, fuese cero o negativa, el tipo de retención ha de ser cero.
2. El tipo de retención resultante de la operación anterior no puede ser inferior al 2% cuando se trate de contratos o relaciones de **duración inferior al año**. Dicho porcentaje es el 1% cuando se trate de rendimientos del trabajo obtenidos en Ceuta y Melilla que se beneficien de la deducción establecida.
3. Tampoco puede ser inferior al 15%, cuando los rendimientos del trabajo deriven de **relaciones laborales especiales** de carácter dependiente (dicho

porcentaje es el 8% cuando se trate de rendimientos del trabajo obtenidos en Ceuta y Melilla que se beneficien de la deducción establecida). Salvo los rendimientos del trabajo obtenidos por los **penados** en instituciones penitenciarias, y los rendimientos derivados de relaciones laborales de carácter especial que afecten a **personas con discapacidad**.

Regularización del tipo de retención

Cuando se produzcan **cambios en las circunstancias** tenidas en cuenta para determinar las retenciones practicadas que modifiquen las que deban practicarse en lo sucesivo, el tipo de retención debe calcularse de nuevo.

Se prevén las siguientes circunstancias:

- a) En caso de **contratos de duración determinada** cuando a su finalización se continúe la prestación de servicios dentro del mismo año natural (por prórroga, nueva contratación, etc.).
- b) Si con posterioridad a la suspensión del cobro de prestaciones por **desempleo**, se reanuda el derecho o se pasa a percibir el subsidio por desempleo, dentro del año natural.
- c) En caso de **variación en las retribuciones** dentro del año natural (por ascenso o descenso en la categoría profesional, cambio de convenio colectivo, etc.) o de los gastos deducibles tenidos en cuenta para la determinación del tipo de retención.
- d) Si al cumplir los **65 años** el trabajador continúa o prolonga su actividad laboral.
- e) Si en el curso del año natural el pensionista comienza a percibir nuevas **pensiones o haberes pasivos** que se añaden a las que ya viniese percibiendo, o aumenta su importe.
- f) En caso de que el trabajador traslade su residencia habitual a un nuevo municipio y resulte aplicable la reducción por **movilidad geográfica**.
- g) En caso de **variación en las circunstancias personales o familiares** (aumento del número de descendientes, o una variación en sus circunstancias, sobrevenir la condición de discapacitado o aumento del grado de minusvalía del perceptor de rentas del trabajo o de sus descendientes), siempre que dichas circunstancias determinen un aumento en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.
- h) Cuando por resolución judicial el trabajador venga obligado a satisfacer **pensión compensatoria** al cónyuge, o anualidades **por alimentos** a favor de los hijos.

- i) Si en el curso del año natural el **cónyuge del contribuyente** obtiene rentas anuales superiores a 1.500 €, excluidas las exentas.
- j) En caso de cambio, a lo largo del año natural, de la **residencia habitual**, cuando esta circunstancia modifique el tipo de retención (Ceuta, Melilla, Territorios Históricos del País Vasco, Navarra) o cuando el contribuyente adquiera su condición por cambio de residencia.
- k) En caso de variación en el número o circunstancias de los **ascendientes**, siempre que supongan una variación en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.
- l) En relación con la nueva minoración de dos enteros del tipo de retención por **adquisición de vivienda** habitual :
 - si en el curso del año natural el contribuyente destina 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, determinante de una reducción en el tipo de retención, comunicando al pagador de sus rendimientos tal circunstancia o comunicase posteriormente la no procedencia de esta reducción;
 - cuando habiendo comunicado previamente a su pagador que destina cantidades para la adquisición de su vivienda habitual varíe la cuantía total de las retribuciones superando el importe máximo de 33.007,20 euros para aquéllos contribuyentes que vayan a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual (L 35/2006 disp.trans.18ª).

La regularización se realiza del siguiente modo:

1- Se calcula el **nuevo importe previo** de la retención teniendo en cuenta las modificaciones operadas en las circunstancias anteriores.

2- Al nuevo importe previo de la retención obtenido, se **resta**:

- en su caso, la deducción por obtención de rendimientos del trabajo;
- la cuantía de las retenciones ya practicadas.

Cuando previamente se hubiese minorado el tipo de retención por haber comunicado el contribuyente que destina cantidades a la adquisición de su vivienda habitual con financiación ajena, para llevar a cabo la regularización del tipo de retención, se toma por cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta practicados hasta ese momento la que hubiese

resultado de no haber tomado en consideración dicha minoración, es decir, se deducen las retenciones teóricas que hubiesen resultado de no haber efectuado tal minoración.

3- El **nuevo tipo** de retención se obtiene multiplicando por 100 el cociente obtenido de dividir la diferencia anterior por la cuantía total de las retribuciones que resten hasta final de año, y se expresa con dos decimales.

El tipo de retención se reduce en dos enteros, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de tal minoración, cuando la cuantía total de las retribuciones a efectos de determinar la base para calcular el tipo de retención sobre los rendimientos del trabajo sea inferior a 33.007,2 € y el contribuyente hubiese comunicado a su pagador que destina cantidades para 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**,

Si la diferencia entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención es cero o negativa, el tipo de retención es cero, sin que proceda restitución de las retenciones practicadas, sin perjuicio de su posterior devolución.

Todo ello sin perjuicio también de la aplicación de los mínimos de retención.

4- Los nuevos tipos de retención se aplican a partir de la **fecha** en que se produzcan las variaciones o, en su caso, se comuniquen las mismas (cambios en circunstancias personales o familiares, anualidades por alimentos o pensiones compensatorias, cambio de residencia habitual o variación en el número, circunstancias de los ascendientes o en la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual). En este último caso la comunicación de variación de circunstancias debe producirse al menos con cinco días de antelación a la confección de la nómina correspondiente. No obstante, se establecen unas fechas concretas para que, a opción del pagador (empresario), la regularización se produzca a partir del día 1 de los meses de abril, julio y octubre, respecto de las variaciones que, respectivamente, se hayan producido en los trimestres inmediatamente anteriores a estas fechas.

5- El tipo de retención no puede incrementarse cuando se efectúen **regularizaciones** por circunstancias que determinen exclusivamente una disminución de la diferencia positiva entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, o por quedar obligado el perceptor por resolución judicial a satisfacer anualidades por alimentos en favor de los hijos resulte aplicable el procedimiento especial para calcular la cuota 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 para calcular el tipo de retención, el nuevo tipo de retención aplicable no puede determinar un incremento del importe de las retenciones superior al incremento producido en dicha magnitud.

En ningún caso, cuando se produzcan regularizaciones, el nuevo tipo de retención aplicable puede ser superior al 45%. El citado porcentaje es el 23% cuando la totalidad de los rendimientos del trabajo se hubiesen obtenido en **Ceuta y Melilla** y se beneficien de la deducción prevista a tal efecto en el Impuesto

El **incumplimiento** de las obligaciones establecidas a los **retenedores** y obligados a ingresar a cuenta, no permite en el ámbito estrictamente tributario (dada la inexistencia de norma legal o reglamentaria establecida al efecto) efectuar deducción alguna de los ingresos de los trabajadores ni reclamar cantidades a los mismos que se deban a retenciones no practicadas en su momento.

F). COMUNICACIÓN DE DATOS

El **trabajador/perceptor** debe comunicar y acreditar al empresario los datos precisos para que éste pueda practicar la correspondiente retención, incluidas las variaciones en las circunstancias determinantes de ésta que puedan producirse a lo largo del año natural. El **empresario/pagador** debe conservar la comunicación firmada y los justificantes (testimonio literal total o parcial de la resolución judicial determinante de la pensión compensatoria a su cónyuge o de las anualidades por alimentos a favor de los hijos que hayan hecho constar en la comunicación).

El contenido de la comunicación debe ajustarse al **modelo oficial** (modelo 145, pudiendo utilizarse este último o cualquier otro, siempre que su contenido se adapte al de aquél) y entregarse antes del **1 de enero** de cada año, o al inicio de la relación, no reiterándose cada año, salvo variación de las circunstancias personales y familiares.

Se permite que tal comunicación se efectúe por **medios telemáticos o electrónicos** siempre que se garanticen la autenticidad del origen, la integridad del contenido, la conservación de la comunicación y la accesibilidad por parte de la Administración tributaria a la misma. En estos casos, el perceptor debe imprimir y conservar la comunicación remitida en la que ha de constar la fecha de remisión. No obstante, no puede utilizarse la vía telemática o electrónica en los supuestos en que deban adjuntarse a la comunicación, el testimonio literal,

total o parcial, de la resolución judicial determinante de las pensiones compensatorias y, en su caso, de las anualidades por alimentos de que se trate.

La **falta de comunicación** determina la aplicación del tipo de retención correspondiente sin tener en cuenta las circunstancias que pudieran concurrir. No obstante, el trabajador puede incurrir en responsabilidad si la falta de comunicación determinase un tipo de retención inferior.

Las **variaciones** en las circunstancias personales que se produzcan durante el año y que supongan un **tipo menor** de retención pueden ser comunicadas, a efectos de la regularización, y surten efectos a partir de la fecha de comunicación siempre que resten, al menos cinco días para la confección de las nóminas. Si las variaciones suponen un **tipo mayor** deben ser comunicadas en el plazo de 10 días desde que se produzcan, y se tienen en cuenta en la primera nómina que se confeccione, siempre que falten, al menos, cinco días para ello.

El contribuyente también puede comunicar al pagador que está destinando cantidades para 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, quedando obligado el pagador a conservar la comunicación debidamente firmada.

El trabajador puede solicitar (por escrito) del empresario la aplicación de un **tipo de retención superior** al que corresponda, de aplicación hasta el final del año y ejercicios sucesivos, salvo renuncia por escrito.

Dejar de comunicar al pagador o comunicar datos falsos, incorrectos o inexactos que den lugar a una retención inferior a la procedente constituye:

– **Infraacción leve**: cuando el obligado tributario tenga obligación de presentar autoliquidación que incluya las rentas sujetas a retención o ingreso a cuenta.

La base de la sanción la constituye la diferencia entre la retención o ingreso a cuenta procedente y la efectivamente practicada durante el período de aplicación de los datos falsos, incompletos o inexactos. La sanción será una multa pecuniaria proporcional del 35%.

– **Infraacción muy grave**: cuando el obligado tributario no tenga tal obligación.

Se sanciona con **multa** del 150% de la diferencia entre la retención procedente y la efectivamente practicada.

6. RETENCIONES A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Se sujeta a retención todo rendimiento que derive del trabajo personal con las siguientes excepciones:

- Que se califique como renta exenta o como dieta o gasto de viaje exceptuando.
- Que la cuantía total de las retribuciones anuales satisfechas por el pagador no superen los siguientes límites cuantitativos en el periodo impositivo 2009:

EXCLUSIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE RETENER

No existe obligación de retener cuando las retribuciones íntegras anuales no superen las cuantías que se indican en el cuadro siguiente, siempre que no se trate de rendimientos que tengan reglamentariamente asignado un tipo especial de retención, ya sea éste un tipo fijo o un tipo mínimo.

CUADRO 1

Situación del contribuyente	Nº de hijos y otros descendientes que dan derecho al mínimo por descendientes {1}		
	0	1	2 ó más
Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente {2}	–	14.369	16.547
Contribuyente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500,00 euros anuales, excluidas las exentas {3}	13.851	15.704	17.882
Otras situaciones {4}	11.162	11.888	12.695

Estos importes se incrementarán en 600 euros para pensiones o haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de Clases Pasivas y en 1200 euros para prestaciones o subsidios por desempleo.

{1} Los hijos y otros descendientes a computar, menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son discapacitados, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros, excluidas 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 1.500 euros, excluidas las exentas.

{4} Cualquier otra situación familiar distinta de las dos anteriores (p.e.: Solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge tiene rentas anuales superiores a 1.500 euros, excluidas las exentas, solteros con hijos cuando éstos conviven también con el otro progenitor, etc).

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

I. Determinación de la base para calcular el tipo de retención

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.

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 el año anterior, salvo que concurran 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.

Minoraciones:

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

1. 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 artículo 10 del Reglamento.
- 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 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 IRPF.

2. 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.

3. Reducción por obtención de rendimientos del trabajo

3.1. 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.

CUADRO 2

Rendimiento Neto {1}	Reducción
Hasta 9.180	4.080
Entre 9.180,01 y 13.260	$4.080 - 0,35 \times (R. \text{ Neto} - 9.180)$
Superior a 13.260	2.652

{1} A estos efectos, el rendimiento neto es la cantidad que resulte de minorar la cuantía total de las retribuciones en los conceptos señalados en los apartados 1 y 2 anteriores.

3.2. Incremento por prolongación de la actividad laboral

En el caso de trabajadores activos mayores de 65 años que continúen o prolonguen la actividad laboral, se incrementará en un 100 por 100 el importe de la reducción aplicable con carácter general a que se refiere el punto 3.1 anterior.

3.3. Incremento por movilidad geográfica

Tratándose de contribuyentes desempleados, inscritos en la oficina de empleo, que acepten un puesto de trabajo situado en un municipio distinto al de su residencia habitual y que trasladen su residencia habitual a un nuevo municipio, se incrementará en un 100 por 100 el importe de la reducción aplicable con carácter general a que se refiere el punto 3.1 anterior.

Nota. Este incremento se aplicará en el período impositivo en el que se produzca el cambio de residencia del perceptor y en el siguiente.

3.4. Incremento adicional para trabajadores activos discapacitados

En el supuesto de contribuyentes discapacitados que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos, la reducción por obtención de rendimientos del trabajo se incrementará adicionalmente en la cuantía que en cada caso proceda de las que a continuación se señalan:

- Grado de minusvalía $\geq 33\%$ y $< 65\%$: 3.264 euros.
- Grado de minusvalía $\geq 65\%$ o que tengan acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida, aunque la minusvalía no alcance dicho grado: 7.242 euros.

4. 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 euros.

5. 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 euros.

6. 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.

7. 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.

II. Determinación del 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

1.1. Cuantía aplicable con carácter general

En concepto de mínimo del contribuyente se computará, con carácter general para todos los contribuyentes, la cantidad de 5.151 euros anuales.

1.2. Aumento por edad del contribuyente

- Cuando el contribuyente tenga una edad superior a 65 años, el mínimo del contribuyente será 6.069 euros anuales.
- Cuando el contribuyente tenga una edad superior a 75 años, el mínimo del contribuyente será 7.191 euros anuales.

2. Mínimo por descendientes

2.1. Requisitos

Dan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes los hijos y demás descendientes del contribuyente que sean solteros, 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.

Entre otros casos, se considerará que conviven con el contribuyente los descendientes que, dependiendo del mismo, estén internados en centros especializados.

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.

2.2. Cuantías aplicables con carácter general

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

- 1.836 euros anuales por el primero.
- 2.040 euros anuales por el segundo.
- 3.672 euros anuales por el tercero.
- 4.182 euros anuales por el cuarto y siguientes.

2.3. 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 2.244 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.

2.4. Reglas de cómputo

A efectos de determinar el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, las cuantías del mínimo por descendientes se 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 y así lo haya consignado en la correspondiente comunicación de su situación personal y familiar (modelo 145).

3. Mínimo por ascendientes

3.1. 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.

3.2. Cuantías aplicables

- Con carácter general, el mínimo por este concepto será de 918 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 1.122 euros anuales.

3.3. 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.

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.

4.1. Mínimo por discapacidad del contribuyente

4.1.1. Cuantías aplicables

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 minusvalía que el contribuyente manifieste tener reconocido en el modelo 145:

CUADRO 3

Grado de minusvalía reconocido	Mínimo por discapacidad del contribuyente
Grado \geq 33% y $<$ 65%	2.316
Grado \geq 65%	7.038

4.1.2. 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 minusvalía igual o superior al 65 por 100, el mínimo por discapacidad del contribuyente se aumentará en 2.316 euros anuales.

4.2. Mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes

4.2.1. Cuantías aplicables

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 minusvalía que tengan reconocido:

CUADRO 4

Grado de minusvalía reconocido	Por discapacidad de ascendientes {1}	Por discapacidad de descendientes {2}
Grado \geq 33% y $<$ 65%	2.316 {3}	2.316 {4}
Grado \geq 65%	7.038 {3}	7.038 {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, 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.

4.2.2. 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 minusvalía igual o superior al 65 por 100, el mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes se aumentará en 2.316 euros anuales.

III. Determinación de la cuota de retención

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

1º. 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 x Escala de retención = **Cuota 1**

2º. 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**).

3º. 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 APLICABLE EN 2008

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	17.707	24
17.707	4.249,73	15.300	28
33.007,20	8.533,73	20.400	37
53.407,2	16.081,73	En adelante	43

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 el importe resultante de sumar a la cantidad de 400 euros, 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 cuyo importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, para determinar la cuota de retención se efectuarán las siguientes operaciones:

- 1º. 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

Cuota 1 = Cuota 1.1 + Cuota 1.2

2º. 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 1.600 euros, obteniendo la **Cuota 2**. Es decir:

$$(\text{Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención} + 1.600 \text{ euros}) \times \text{Escala de retención} = \text{Cuota 2}$$

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

$$\text{Cuota de Retención} = \text{Cuota 1} - \text{Cuota 2}$$

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, que deberá ser aportado por el perceptor.

IV. Determinación del tipo previo de retención

a) Con carácter general

El tipo previo de retención se obtendrá multiplicando por 100 el cociente obtenido de dividir la cuota de retención anteriormente calculada por la cuantía total de las retribuciones anuales previsible y se expresará en números enteros, redondeándose al más próximo.

$$\text{Tipo previo de retención} = \frac{\text{Cuota de retención}}{\text{Retribuciones totales anuales}} \times 100$$

El redondeo del tipo de retención al número entero más próximo se efectuará por defecto, si el primer decimal es inferior a cinco, y por exceso si el primer decimal es igual o superior a cinco.

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.

El tipo de retención resultante será el que deberá aplicarse a las retribuciones que se satisfagan. No obstante, el perceptor siempre podrá solicitar por escrito a su pagador la aplicación de un tipo superior al que corresponda.

b) *Rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla con derecho a la deducción prevista en el artículo 68.4 de la Ley del Impuesto.*

En este caso el tipo previo de retención, expresado con dos decimales se dividirá por dos, redondeándose a continuación el cociente resultante al entero más próximo en la forma señalada anteriormente.

Importe previo de retención:

El importe resultante de aplicar el tipo previo de retención, una vez redondeado al entero más próximo a la cuantía total de las retribuciones anuales previsibles. Es decir:

$$\text{Importe previo de retención} = \frac{\text{Tipo previo de retención} \times \text{Retribución total anual}}{100}$$

V. Minoraciones del importe previo de la retención

Una vez determinado del importe previo de la retención, la cuantía del mismo se minorará en las siguientes cantidades:

- a) Con carácter general: deducción prevista en el artículo 80 bis de la Ley del Impuesto. El importe de la minoración aplicable por este concepto es de 400 €.

- b) Minoración por haber comunicado el preceptor que efectúa pagos por préstamos para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual. Cuando el preceptor haya comunicado por medio del modelo 145 que está efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual en el IRPF y el importe de las retribuciones íntegras anuales sea inferior a la cantidad de 33.007,02 €, se aplicará una minoración de dos puntos.

VI. 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 diferencia, de ser positiva, entre el importe previo de la

retención y la suma de la cantidad de 400 € más, en su caso, el importe de la minoración por pagos de préstamos para la vivienda habitual, por la cuantía total de las retribuciones. Es decir:

$$\text{Tipo de retención} = \frac{\text{Importe previo de la retención} - 400 \text{ €} - \text{Minoración por pagos de préstamos}}{\text{Retribuciones totales anuales}}$$

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 de Retención

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

CUADRO 6

• 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%
• Administradores y miembros de los Consejos de Administración	Fijo 35%
• Atrasos imputables a ejercicios anteriores	Fijo 15%
• Relaciones laborales especiales de carácter dependiente	Mínimo del 15% {2}
• Contratos o relaciones de duración inferior al año	Mínimo del 2% {3}
• Rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla	La mitad del que corresponda

{1} La aplicación de este tipo de retención opera únicamente en aquellos supuestos en los que la relación entre el pagador y el preceptor es ocasional y no tiene carácter estable y duradero.

{2} Excepto que se trate de rendimientos obtenidos por los penados en las instituciones penitenciarias ni a los rendimientos derivados de relaciones laborales de carácter especial que afecten a discapacitados. En estos supuestos se aplicará el tipo general que corresponda.

{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 estos supuestos se aplicará el tipo general que corresponda.

b) Tipo de retención aplicable a los pensionistas con dos o más pagadores:

Tratándose de pensionistas y demás perceptores de prestaciones pasivas que se hubieran acogido voluntariamente al procedimiento especial contemplado en el artículo 87.A del Reglamento del IIRPF, solicitando que la

Agencia Tributaria determine el importe anual de las retenciones a practicar por cada una de las personas o entidades pagadoras de sus pensiones y/o prestaciones, el tipo de retención aplicable será el que en cada caso resulte de lo dispuesto en la letra c) del número 2 del citado artículo.

De acuerdo con el referido precepto reglamentario, dicho tipo de retención será el que resulte de multiplicar por 100 el cociente obtenido de dividir la diferencia entre las retenciones anuales determinadas por la Agencia Tributaria y las retenciones ya practicadas en el momento de recibir la comunicación del perceptor, por el importe de las prestaciones pendientes de satisfacer hasta el final del ejercicio.

VII. 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, excluidos los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.

El importe anual de las retenciones e ingresos a cuenta, dato que el presente Programa de Ayuda suministra entre los resultados calculados, es la cantidad obtenida de aplicar el tipo de retención redondeado 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.

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.

Cuando el perceptor comunique al pagador la circunstancia de estar obligado, por decisión judicial, a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge y/o anualida-

des por alimentos en favor de sus hijos, deberá acompañar testimonio literal, total o parcial, de 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 trabajador, 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, así como los documentos aportados por los contribuyentes, en su caso, para justificar dichos datos.

ESQUEMA PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN Y EL IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES

I. Base para calcular el tipo de retención

[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 por irregularidad.
- [3] Gastos deducibles: Seguridad Social, mutualidades de funcionarios, colegios de huérfanos y derechos pasivos.
- [4] Reducción por obtención de rendimientos del trabajo: (**Cuadro 2** + incrementos por prolongación de la actividad laboral, por movilidad geográfica o para trabajadores activos con discapacidad).
- [5] 600 euros, en el caso de pensionistas de la Seguridad Social o Clases Pasivas.
- [6] 600 euros por más de dos descendientes.
- [7] 1.200 euros, en el caso de desempleados.
- [8] Pensión compensatoria al cónyuge.
- [9] **Total minoraciones:** ([2] + [3] + [4] + [5] + [6] + [7] + [8]).
- [10] **Base para calcular el tipo de retención:** ([1] – [9]).

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

- [11] Mínimo del contribuyente:
 - 5.151 euros, con incrementos si el perceptor tiene 65 o más años de edad.
- [12] Mínimo por descendientes.
- [13] Mínimo por ascendientes.
- [14] Mínimo por discapacidad:
 - Por discapacidad del contribuyente (**Cuadro 3**).
 - Por discapacidad de ascendientes y descendientes (**Cuadro 4**).
- [15] **Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención:**
[11] + [12] + [13] + [14]).

III. Cuota de retención

- [16] Cuota 1 = Base para calcular el tipo de retención ([11]) x 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 de retención 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.

[17] Cuota 2 = Mínimo personal y familiar ([16]) x 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 de retención al importe del mínimo personal y familiar incrementado en 1.600 euros.

[18] **Cuota de Retención = Cuota 1 – Cuota 2**

[19] **Cuota máxima para retribuciones no superiores a 22.000 euros anuales:**

$400 \text{ €} + 43\% \times (\text{Retribuciones totales anuales [1]} - \text{Cuantía que corresponda del Cuadro 1})$

IV. Tipo previo de retención

[20] Tipo de retención antes del redondeo (excepto rendimientos con derecho a deducción por rentas obtenidas en Ceuta o Melilla):

$[\text{Cuota de retención ([18] ó [19])} / \text{Retribuciones totales anuales ([1])}] \times 100$

[21] Tipo de retención antes del redondeo (rendimientos con derecho a deducción por rentas obtenidas en Ceuta o Melilla):

$[\text{Tipo de retención antes del redondeo ([20])}] / 2$

Requisitos: Que el perceptor tenga la condición de residente en Ceuta o Melilla.

Que los rendimientos hayan sido obtenidos en dichos territorios.

[22] **Tipo previo de retención redondeado**

El tipo de retención ([20] ó [21]) se expresará en números enteros, redondeándose al más próximo.

[23] Importe previo de la retención = $[22] \times [1] / 100$

V. Minoraciones del importe previo de la retención

[24] Deducción a que se refiere el artículo 80.bis de la Ley del IRPF = 400 €

[25] Minoración por pago de préstamos para vivienda habitual = 2% de [1]

Requisitos:

– Que el preceptor haya comunicado que está efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición/rehabilitación de su vi-

vienda habitual por la que vaya a tener derecho a derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF ya que sus retribuciones integras totales, incluidas , en su caso, las procedentes de todos sus pagadores son inferiores a la cantidad de 33.007,20 € anuales.

– Que la cuantía total de las retribuciones integras consideradas por el pagador a efectos de determinar el tipo de retención sean inferiores a 33.007,20 € anuales.

VI. Tipo de retención aplicable

[26] Tipo de retención = $[(23) - (24) - (25)] / (1) * 100$, expresado con dos decimales.

VII. Importe anual de las retenciones

[27] Importe anual de las retenciones = $[26] * [1] / 100$

RESUMEN

“La ley define el salario 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 períodos de descanso computables como de trabajo”.

LA NÓMINA:

- El pago y la previa liquidación del salario han de realizarse siempre **documentalmente**.
- El recibo individual de salarios tiene dos funciones: **efectos liberatorios** para el empresario y **efectos comprensivos** para el trabajador.
- El modelo del salario se ajustará al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo. El uso del empresario de recibos no autorizados supone una infracción leve.
- El recibo de salario debe de ser un reflejo de lo pactado en convenio o en contrato individual.

- El no consignar en el recibo de salarios todas las cantidades percibidas por el trabajador será motivo de sanción grave para la empresa. Esta sanción suele venir acompañada de recargos de la Tesorería de hasta el 35% de las cantidades no consignadas en el recibo, y por tanto no cotizadas.
- El recibo de salarios se referirá a **meses naturales**, si la empresa paga en periodos inferiores, esas cantidades se consignarán al final del mes como anticipos. No entregar puntualmente los recibos a los trabajadores es constitutivo de falta leve.
- El trabajador firmará el recibo cuando cobre las cantidades consignadas en él, no hará falta que lo firme cuando el empresario pague mediante transferencia bancaria, el justificante del banco sustituye la firma del trabajador.
- El recibo de salarios hay que conservarlos, junto a los seguros sociales, un mínimo de **cuatro años**; el no conservarlos este tiempo es una infracción leve.
- El impago del salario por el empresario legitima al trabajador para que lo reclame vía judicial, el tipo de interés aplicable es el que marque el banco de España.

ESTRUCTURA:

- **Encabezamiento:** (datos de la empresa y del trabajador).
- **Periodo de la liquidación.**
- **Devengos:** (separando las percepciones salariales de las extrasalariales).
- **Total devengado.**
- **Deducciones.**
- **Total a deducir.**
- **Líquido total a percibir.**