

Datos identificativos de la empresa

Periodo de liquidación de la nómina

Normalmente la liquidación equivale a **una mensualidad completa**, salvo cuando el contrato empieza a mitad de mes; en ese caso se calculan las fechas exactas y los días correspondientes. Como el salario suele ser mensual y no diario, el cómputo aparece casi siempre como **30 días**, independientemente de si el mes tiene más o menos días.

Cantidades devengadas

En la parte de devengos aparecen dos tipos de percepciones, y es importante distinguirlas porque no todas cotizan igual ni tienen el mismo tratamiento:

1. Percepciones salariales. Son las cantidades que retribuyen directamente el trabajo del empleado. Es decir, lo que cobra por prestar sus servicios. Incluyen conceptos como:

- Salario base
- Complementos salariales: Nocturnidad, festivos, plus de pantalla, mejora de convenio, antigüedad...

2. Percepciones no salariales. Son cantidades que no pagan el trabajo, sino que compensan gastos o situaciones del trabajador derivados de la actividad laboral. Ejemplos:

- Plus transporte
- Plus de ropa de trabajo
- Dietas y gastos de desplazamiento (cuando proceda)

Estas percepciones no salariales no retribuyen el puesto, sino que ayudan a cubrir costes que asume el trabajador.

Cada concepto debe aparecer con su importe correspondiente. Es importante revisar esta sección cada mes, comprobando tanto los importes como las unidades.

Por ejemplo, en nocturnidad deben figurar:

- Coste por unidad: 1,32 € por hora
- Horas realizadas: 5
- Importe total: 6,60 €

Bases de cotización y tributación

Base de cotización. Es el importe sobre el que se calculan las aportaciones a la Seguridad Social. Incluye prácticamente todas las percepciones salariales (salario base, complementos, pagas prorrataedas...) y algunas no salariales si superan los límites exentos. Determina cuánto cotizan trabajador y empresa y afecta a prestaciones como bajas, paro o jubilación.

Base sujeta a retención del IRPF. Es la cantidad sobre la que se aplica el porcentaje de retención del IRPF. Se obtiene restando de los devengos aquellos conceptos exentos o no sujetos a tributación.

En resumen: La base de cotización calcula aportaciones a Seguridad Social, la base de IRPF, la retención del impuesto sobre la renta.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:
--

Trabajador: NIF: Nºm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del de al de de 20..... Total días

I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
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.....			
1. 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..... RECIBI

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....			
Importe prorrata 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.....			

Datos identificativos del trabajador

Revisa que el **Grupo Profesional** sea idéntico al que aparece en tu contrato. Es crucial, ya que define tu nivel salarial y funciones según el convenio.

En este apartado también suele indicarse la **Fecha de Antigüedad**. Revisarlo es clave. Recuerda que el cambio de contrato (temporal a indefinido, jornada...) NO reinicia la antigüedad. Esta se mantiene desde el primer día de trabajo en la empresa.

Suma total de conceptos a percibir (**Salario Bruto**)

Cantidades a deducir

El apartado de deducciones reúne todas las cantidades que se restan del salario para calcular el neto a percibir. Incluye:

1. Seguridad Social. Aportación obligatoria del trabajador destinada a cubrir contingencias como jubilación, desempleo o incapacidad. Se calcula aplicando un porcentaje sobre la base de cotización.

2. IRPF. Retención obligatoria a cuenta del Impuesto sobre la Renta. El tipo aplicado depende de la situación personal y del salario del trabajador.

3. Anticipos. Importes que el trabajador ha recibido por adelantado y que se descuentan de su nómina.

4. Retribuciones en especie. Cuando parte del salario se recibe en bienes o servicios (como seguro médico, vivienda o coche), su valor se deduce porque tributa igual que el salario en dinero.

5. Otras deducciones. Incluye embargos salariales, cuotas sindicales o ajustes de nóminas anteriores.

Suma total de conceptos a descontar del salario bruto. **Salario Bruto - Deducciones = Salario Neto** (o líquido, es decir, la cantidad final que el trabajador percibe)

Aportaciones por la empresa a la Seguridad Social

Además de la parte que cotiza el trabajador, la empresa también realiza aportaciones a la Seguridad Social. Estas no se descuentan de la nómina, pero representan un coste adicional que la empresa asume por cada trabajador.

El conjunto de salario más aportaciones empresariales se conoce como **coste empresa**, es decir, lo que realmente le cuesta al empleador mantener al trabajador, incluyendo tanto lo que recibe el empleado como lo que paga la empresa en cotizaciones (**salario bruto + cotización por parte de la empresa a la seguridad social**).