

## Contratos

## Nóminas

### Seguridad Social MODELOS DE RECIBOS DE SALARIOS O NOMINAS

La liquidación y el pago del salario se deben realizar documentalmente, es decir, contra recibo. Se ha de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Dicho recibo se ha de ajustar al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (por Orden de 27 de diciembre de 1994), salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

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

## 2. ENCABEZAMIENTO

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

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

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

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

- Nombre y apellidos
- Su Número de Identificación Fiscal (NIF)
- Su número en el Libro de Matrícula de la Empresa
- Su número de afiliación a la Seguridad Social
- Su categoría o grupo profesional
- El grupo de cotización al que pertenezca el trabajador

### CODIGO DE CUENTA DE COTIZACION DE LA EMPRESA

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

En el propio acto de formular la solicitud de inscripción, el empresario debe hacer constar la Entidad Gestora o colaboradora por la que opta tanto para la protección de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los trabajadores que emplee.

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará al empresario un número único de inscripción, que es

considerado el primero y principal **Código de Cuenta de Cotización** y estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vinculan todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia.

### LIBRO DE MATRICULA

Hasta el año 2001 los empresarios debían llevar en orden y al día, por cada centro de trabajo, un Libro de Matrícula del Personal, en modelo oficial y habilitado por el Jefe de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

A partir del año 2002 este libro ya no es obligatorio, pero a efectos internos de la empresa es práctico utilizarlo para ir numerando los trabajadores.

### CATEGORIA O GRUPO PROFESIONAL

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

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

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

### GRUPO DE COTIZACION

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

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

### **3.PERIODO DE LIQUIDACION**

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

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

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

#### **4.DEVENGOS**

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

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

##### **• PERCEPCIONES SALARIALES**

Consideramos como salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

- El descanso semanal y en días festivos
- Las vacaciones anuales
- La interrupción de la prestación de servicios en la jornada continuada
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución
- Las interrupciones del trabajo que sean imputables al empresario (por ejemplo: falta de trabajo)

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

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

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

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

- Complementos por razón del puesto de trabajo:

- **PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD:** Para poder percibirlo es necesario que así lo establezca el Convenio Colectivo o contrato individual de aplicación. Cuando no exista acuerdo entre la empresa y el trabajador respecto a la calificación del trabajo, será la Jurisdicción Social la que determine que el puesto de trabajo reúne tales características.
- **TURNOS:** Su finalidad es compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios y no se devenga el día que no se trabaja en tal sistema.
- **NOCTURNIDAD:** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tienen una retribución específica que se determina en Convenio Colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno o se haya acordado la compensación de este trabajo nocturno con descansos

C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

- **PRIMAS E INCENTIVOS:** Constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento, mayor cantidad o mejor calidad de trabajo.
- **ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y ASIDUIDAD:** Remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de una de las obligaciones básicas del contrato de trabajo: la asistencia puntual al trabajo.
- **COMISIONES:** Son salarios en los que sólo se atiende a la cantidad o calidad de la obra o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido. Las comisiones deben ser computadas para determinar el salario que le corresponde al trabajador en vacaciones.
- **HORAS EXTRAORDINARIAS:** Entendemos por horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

Las horas extraordinarias pueden clasificarse:

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: Aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario debido a causas ajenas al control de la empresa: incendio, inundación, explosión, etc.
- Horas extraordinarias estructurales: Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno
- Horas extraordinarias voluntarias, normales u ordinarias: Aquellas que no están definidas y pactadas como estructurales ni están motivadas por un supuesto de fuerza mayor.

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

La remuneración que se percibe por la realización de horas extraordinarias es salario y, por tanto, ha de reflejarse su cuantía en el apartado correspondiente de la nómina.

- De vencimiento periódico superior al mes

Son las llamadas GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS y las podemos clasificar:

- **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. En Convenio Colectivo puede acordarse que las pagas extraordinarias se prorrateen en doce mensualidades. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias suele establecerse en Convenio Colectivo (semestral

o anual), pero, a falta de norma expresa, se devenga en proporción al tiempo de servicio en el año anterior a su cobro.

- **PARTICIPACION EN BENEFICIOS:** Se establece por Convenio o contrato individual. Normalmente consiste en una paga anual de cantidad fija o variable.
- **OTRAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Por Convenio Colectivo se puede establecer un mayor número de gratificaciones extraordinarias.

- **SALARIO EN ESPECIE**

Constituyen retribuciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado. Es decir, los complementos en especie son aquellas remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero: alojamiento, uso del vehículo de la empresa, manutención, etc.

Las referidas retribuciones deberán valorarse económicamente y su cuantía deberá ser reflejada en el recibo de salarios.

La valoración del salario en especie viene recogida en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

- **PERCEPCIONES NO SALARIALES**

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

No tienen la consideración de salario y podemos clasificarlas:

- **Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo.**
  - **QUEBRANTO DE MONEDA:** Se otorga a los trabajadores que desempeñan su actividad laboral manejando dinero, por ejemplo, los cajeros. Su finalidad es la de compensar los perjuicios económicos ocasionados por errores en su trabajo.
  - **DESGASTE DE UTILES O HERRAMIENTAS:** Cuando pertenecen al trabajador o es el propio trabajador el que los adquiere
  - **PRENDAS DE TRABAJO:** Se concede cuando es el propio trabajador el que las adquiere y consiste o bien en una cantidad fija mensual o en una cantidad prorrateada a lo largo de los doce meses del año.
  - **GASTOS DE LOCOMOCION:** Compensación económica que se concede al trabajador por los desplazamientos que necesariamente tiene que efectuar por causa de su trabajo y por orden de la empresa.
  - **DIETAS DE VIAJE:** Cantidad que se abona al trabajador cuando éste tenga que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio, a consecuencia de desplazamientos realizados por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo.
  - **PLUS DE DISTANCIA Y PLUS DE TRANSPORTE URBANO:** El primero es la cantidad que percibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halla a una determinada distancia del casco urbano de su localidad de residencia y cuando la empresa no facilita medio de transporte para acudir al mencionado centro.

El Plus de transporte urbano es aquella cantidad que percibe el trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

- **Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.**

- **INDEMNIZACION POR TRASLADO.** Cuando se traslada al trabajador a una población distinta de la de su residencia habitual, el trabajador puede optar por aceptar el traslado, teniendo derecho a percibir una compensación por gastos; o el trabajador puede optar por extinguir el contrato de trabajo, teniendo derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- **INDEMNIZACION POR SUSPENSION DEL CONTRATO:** Con carácter general, en casos de suspensión del contrato, el trabajador no tiene derecho a ninguna compensación pero en los casos en que el empresario asuma la entrega de determinadas cantidades, dichas cantidades tienen carácter indemnizatorio y no salarial, por lo que no cotizan a Seguridad Social.
- **INDEMNIZACION POR DESPIDO:** Las diferentes indemnizaciones se recogen en el siguiente cuadro:

| INDEMNIZACION                                       | CUANTIA                     | CUANTIA MAXIMA   |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|
| Por Expediente de Regulación de Empleo              | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades |
| Despido disciplinario improcedente o nulo           | 45 días por año de servicio | 42 mensualidades |
| Por causas objetivas                                | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades |
| Por causas objetivas-improcedente                   | 33 días por año de servicio | 24 mensualidades |
| Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario | 1 mensualidad               | -----            |

### C) Prestaciones de la Seguridad Social

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

### INCAPACIDAD TEMPORAL, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DE MATERNIDAD

Es la prestación económica que se reconoce cuando el trabajador se encuentra temporalmente incapacitado para el trabajo por una contingencia que requiera la prestación de asistencia sanitaria.

#### **1) Situaciones protegidas:**

Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no laboral, mientras el trabajador requiera asistencia sanitaria y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda ser dado de alta médica por curación.

#### • **Beneficiarios:**

Serán beneficiarios de esta prestación los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o, en su defecto, en situaciones asimiladas al alta
- Reunir un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja, si se trata de Enfermedad Común. En caso de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional, no se requiere un periodo mínimo de cotización.

#### • **Prestaciones:**

La prestación económica varía según cuál sea el hecho causante:

- La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral será:
- Durante el período comprendido entre el 4º y el 20º día, ambos inclusive, de permanencia de baja: 60% de la Base Reguladora. La prestación del 4º al 15º día corre a cargo del empresario exclusivamente. A partir del día 16º a cargo del INSS.
- A partir del 21º día de baja: 75% de la Base Reguladora.

Cálculo de la Base Reguladora:

La Base Reguladora para el cálculo de la cuantía de la prestación será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Es decir:

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

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

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

- La cuantía de la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional será el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

Para calcular la Base reguladora aplicaremos la siguiente fórmula:

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

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

- A fin de poder dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 131.bis de la Ley General de la Seguridad Social, sobre la subsistencia de la obligación de cotizar en los supuesto de alta médica de I.T. antes del agotamiento de su plazo máximo, cuando no existe posterior declaración de incapacidad permanente, mientras no se produzca la extinción de la relación laboral o del citado plazo máximo, la empresa deberá mantener el alta y la cotización correspondiente al trabajador afectado, así como el abono de la prestación en régimen de pago delegado. Si la prestación se abonora en régimen de pago directo por la Entidad Gestora o Colaboradora, la empresa deberá continuar ingresando su propia aportación. Si posteriormente se le concediera al trabajador una incapacidad permanente que exonerara de la cotización por retrotraer sus efectos a la fecha del alta médica inicial, podrá solicitarse por la empresa la devolución de los ingresos debidamente producidos.
- A efectos de cotización para A.T y E.P., mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, las empresas podrán aplicar los porcentajes correspondientes al epígrafe 126 de la Tarifa de Primas Vigente, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador. El no ejercicio de esta opción, no dará lugar, en ningún caso, a devolución de cuotas.

#### • DEDUCCIONES

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

Distinguimos las siguientes deducciones:

#### • APORTACION DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

- **Para contingencias comunes: 4,70%**, sobre la base de cotización de contingencias comunes
- **Para desempleo: 1,55%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si el contrato es indefinido, en prácticas, de relevo, de interinidad o celebrado con un discapacitado. **1,60%** si el contrato es de duración determinada.
- **Para Formación Profesional: 0,1%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Adicional por horas extraordinarias:**

–2% sobre el importe total por las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor

–4,7% sobre el importe total de las horas extra estructurales y no estructurales o voluntarias.

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

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

#### • IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS

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

### **Rendimientos del trabajo:**

En general, se consideran rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que deriven, directa o indirectamente del trabajo; y comprenden tanto las dinerarias como las obtenidas en especie, en cuanto retribuyan o se deriven del trabajo personal o sean consecuencia de la relación laboral.

En particular:

Se consideran rendimientos del trabajo y por consiguiente, sujetos a retención, los conceptos siguientes:

- Los sueldos y salarios (salario base y complementos salariales)

**La base para calcular la retención** se determina con carácter general restando de la cuantía total de las retribuciones los conceptos que se indican posteriormente (**minoraciones**).

La cuantía total de las retribuciones a tener en cuenta es la que, de acuerdo con las estipulaciones contractuales 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), salvo las contribuciones empresariales a Planes de Pensiones y a Mutualidades de Previsión Social que reduzcan la base imponible del Impuesto y los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.

**Los trabajadores podrán comunicar al pagador los datos necesarios para el cálculo del tipo de retención.** Esta comunicación deberá efectuarse antes del uno de enero del año al que se refiere la retención o antes del inicio de la relación laboral, considerando la situación personal y familiar que previsiblemente vaya a existir en esa fecha.

La condición de minusválido deberá acreditarse mediante certificado o resolución expedida por el IMSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas. No obstante, se consideran minusválidos en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La falta de comunicación al pagador de los datos indicados determinará que se aplique el tipo de retención correspondiente sin tener en cuenta los mismos, que puede ser superior al que realmente correspondería. En este caso, si procede, se recuperará la diferencia cuando se tramite la devolución por la Agencia Tributaria o al presentar la declaración del Impuesto.

Las variaciones en los datos que se produzcan durante el año y supongan un mayor tipo de retención (p. ej. : cónyuge que deja de estar a cargo) 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.

El pagador deberá conservar las comunicaciones de los datos que incidan en la determinación del porcentaje de retención, debidamente firmadas, así como los documentos aportados por los contribuyentes para justificarlos, a disposición de la Administración Tributaria.

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

La comunicación de datos falsos al pagador o la no-comunicación de variaciones en los mismos 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.

|   |                                                                                                                                                                                                                           |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■ | <b>Tabla de retenciones aplicable con carácter general a cada escala de retribuciones, según situación familiar del perceptor de los ingresos (en vigor desde el 1 de abril de 2003)</b>                                  |
|   | La retención a practicar sobre los rendimientos del trabajo será, con carácter general, el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda de acuerdo con la siguiente tabla a la percepción íntegra anual satisfecha: |

|                                       |
|---------------------------------------|
| <b>Rendimiento anual<br/>(tramos)</b> |
|---------------------------------------|