

LA NOMINA DE SALARIOS



DOKUMENTA
ZENTROA
19113

SINDIKAL HEZKUNTZA

FORMACION SINDICAL

PRINCIPALES TEXTOS LEGALES QUE REGULAN LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

- Decreto 2.380/1.973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario (B. O.E., de 4 de octubre). Sigue vigente después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

- Orden de 22 de noviembre de 1.973, desarrollando el Decreto de Ordenación del Salario.

CONCEPTOS SALARIALES

Tendrán la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas a continuación, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o 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.

No tendrán la consideración legal de salarios las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena se distinguirá el Salario Base y los complementos del mismo.

Es SALARIO BASE, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Son COMPLEMENTOS, las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a) PERSONALES, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga, que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

b) DE PUESTO DE TRABAJO, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

d) DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación de beneficios.

e) EN ESPECIE, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

f) DE RESIDENCIA, tales como las de las plazas insulares y las de las plazas de Ceuta y Melilla.

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (S.M.I.)

Desde el año 1.963, el Gobierno ha venido fijando periódicamente un salario mínimo que todos los empresarios, sean de la rama que sean, tienen que pagar como mínimo al trabajador.

El Gobierno tiene la obligación de fijar cada año el salario mínimo, teniendo en cuenta la subida del coste de vida y otros factores. Además, si el coste de vida estatal aumenta al menos un 5% desde la fecha de la última subida y en el transcurso de 6 meses, se tiene que volver a fijar otro salario mínimo.

El S.M.I. se compone de dos conceptos: una cantidad fija por día o mes (a continuación se reproduce las últimas establecidas por el Gobierno), y los complementos (personal de antigüedad, pagas extras, pluses de distancia y transporte, puesto de trabajo, incentivos y primas, y los complementos de residencias). El salario mínimo es la suma de todos estos conceptos.

El cálculo del salario mínimo se hace en cómputo anual. Todo trabajador que por todos los conceptos señalados gane una cantidad total anual igual o superior al salario mínimo de ese año, no le afectará las subidas del S.M.I. que el Gobierno establezca.

LOS SALARIOS MINIMOS INTERPROFESIONALES ESTABLECIDOS POR decreto 2642/1986, DE 30 DE DICIEMBRE, QUEDAN FIJADOS EN LAS SIGUIENTES CUANTIAS:

Trabajadores desde 18 años	1.405 pts/día	42.150 pts./mes
" de 17 años	862 pts/día	25.860 pts/mes
" hasta 17 años	543 pts/día	16.290 pts/mes

SALARIO REAL

Se entiende por salario real, la totalidad de las retribuciones brutas anuales, que percibe el trabajador según su categoría profesional, en jornada normal de trabajo.

El Salario Real Bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y días festivos, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, la retribución de vacaciones, los pluses de antigüedad, asistencia, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad, penosidad u otros que se perciban y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

EL RECIBO DE SALARIO (LA NOMINA)

La nómina es el recibo que justifica el pago del salario. Su entrega es obligatoria para todas las empresas, todos los trabajadores deben exigirla siempre. Su importancia viene determinada porque:

- Es una prueba de que se cobra un determinado salario, extremo éste indispensable a la hora de reclamar una indemnización o un salario diferido de la índole que sea.
- Es un instrumento básico para presentar demanda de cantidad, es decir, para reclamar cuando se cobra menos de lo que realmente corresponde, o cuando no todas las cantidades a cobrar vienen reflejadas en ella.
- Sirve también en la fijación de la cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social (paro, incapacidad e invalidez, pensiones de jubilación, etc...).
- En caso de un despido o un expediente de regulación de empleo, las cantidades que figuran en la nómina son la base legal de la liquidación.

Por todo ello, todo trabajador debe preocuparse de que este recibo esté correctamente redactado, de que todas las cantidades que cobre queden reflejadas en él, de que la empresa lo entregue puntualmente, etc..

Es importante señalar de todos modos, que la entrega de la nómina por la empresa al trabajador no garantiza que éste esté realmente dado de alta; aunque el trabajador con las nóminas en la mano tiene cubiertas las espaldas, conviene que, una vez al año o periódicamente solicite de la Seguridad Social información al respecto.

Es aconsejable de cara a realizar posibles reclamaciones conservar las nóminas por un período de al menos cinco años.

A continuación vamos a explicar todos los puntos de la nómina. El modelo oficial viene fijado por el citado Decreto 2.380/1.973 y la Orden de noviembre del mismo año.

Las empresas que por causas justificadas precisen modificar o sustituir el modelo oficial, tienen que solicitarlo a la autoridad laboral, que podrá acceder a la petición cuando el documento propuesto contenga, con la debida claridad y separación los diversos conceptos de abono y descuento que figuran en el modelo oficial.



Siguiendo el modelo oficial vamos a dividir la nómina en cuatro partes:

- a) Cabecera.
- b) Devengos.
- c) Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social.
- d) Deducciones.

Vamos a numerar todas las casillas y conceptos que figuran en la nómina, tal como se puede ver en la reproducción adjunta, y siguiendo el orden de numeración iremos explicando todos los conceptos.

LA NOMINA TIENE ESTE ESQUEMA:

CABEZERA

-Datos de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> . Nombre (1) . Domicilio (3) . Nº patronal de la Seg. Social (6)
-Datos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> . Nombre (2) . Categoría Profesional (4) . Puesto de trabajo (5) . Fecha de ingreso en la empresa (7) . Nº en el Libro de Matrícula (8) . Nº afiliación a la Seg. Social (9)
-Período de liquidación	<ul style="list-style-type: none"> . Período de tiempo (10) . Total días naturales (11)

1. Sujeto a cotización

1.1 Salariales

- Salario Base (14)
- Complementos Salariales:
 - . Personales (15-16-17)
 - . Puesto de trabajo(18-19)
 - . Calidad o cantidad (20-21-22-23)
 - . No mensuales (25-26)
 - . En especie (27)
 - . De residencia(28)

1.2 De caracter asistencial y acción social empresarial (29)

2. No cotiza

- . Indemnizaciones o suplidos (30)
- . Prestaciones de la Seguridad Social (31-32-33)
- . Mejoras voluntarias de la empresa (34)

II.- DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION:

1. Para todas las contingencias o general (40)
2. Para accidentes de trabajo, enfermedad profesional, desempleo y FP (43)

III. DEDUCCIONES:

1. Aportación del trabajador a la Seguridad Social (47)
2. Retención a cuenta del I.R.P.F. (48)
3. Anticipos (49)
4. Valor de los productos recibidos en especie (50)

TOTAL A DEDUCIR (51)

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (52)

Nota: Los números entre paréntesis coinciden con los que hay anotados en la nómina.

Empresa: (1)		Trabajador: (2)	
Domicilio (1) (3)		Categ. Profesional: (4)	Puesto de trabajo: (5)
N.º Seg. Social: (6)	Antigüedad en la Empresa: (7)	N.º Libro Matrícula: (8)	N.º Afiliación Seg. Social: (9)
PERIODO DE LIQUIDACION: ^o del de al de (10) de 197			Total días (2) (11)

I. DEVENGOS: Importe total ptas. (12)
 1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZ. EN EL REGIMEN GRAL. DE LA SEG. SOCIAL (3) (13) Totales
 1.1 Percepciones de carácter salarial (14)
 SALARIO BASE (4)

PERSONALES	Antigüedad (15)	Idiomas (16)	Títulos (17)	
	Puesto de trabajo Tóxicos, penosos o peligrosos (18)		Nocturno (19)	(24)
Por calidad o cantidad de trabajo (20)	Incentivos (21)	Actividad (22)	Asistencia (22)	Horas extras (5) (23)
	De vencimiento periódico superior a un mes Gratificaciones extraordinarias (25)		Participación en beneficios (26)	
En especie (6) (27)			De residencia (28)	

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7): (29)

(8)		

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZ. EN EL REGIMEN GRAL. DE LA SEG. SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos (30)	(8)			
Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. a la fam. (31)	Asist. a subn. (32)	(8) Del día (33) al día Ptas. (33)	(8) Del día (33) al día Ptas. (33)
	Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas. (10) (34)		(8)	

A. TOTAL DEVENGADO (35)

II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GRAL. DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.
 1.1 Base total de cotización
 1.2 Desglose de la base total

Remuneración total (36)	SEGURO SOCIAL	(39) Grupo	Importe	Aportación del trabajador	
				% (11) (41)	Pesetas (42)
Prorrata de las pagas extraordinarias (37)			(40)	(41)	(42)
			(43)	(44)	(45)
TOTAL (38)					

2. BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A. T. y E. P. (46)

III. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen Gral., Sindical y Form. Prof. (47)
2. Imp. Gen. renta de las Personas Físicas (48)
3. Anticipos (49)
4. Valor de los productos recibidos en especie (50)

B. TOTAL A DEDUCIR (51)

Firma y sello de la Empresa (53)

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) (52)

RECIBI, de 19.....

(55)

CABECERA

Figurarán aquí los datos de identificación de la empresa y del trabajador. En total 11 conceptos (del 1 al 11).

1. **EMPRESA.** Debe figurar en esta casilla el nombre completo de la empresa.
2. **TRABAJADOR.** Aquí figura el nombre y apellidos del trabajador titular de la nómina.
3. **DOMICILIO.** Ha de venir la dirección completa del domicilio social de la empresa. Cuando no coincida con el centro de trabajo se harán constar ambos.
4. **CATEGORIA PROFESIONAL.** La categoría profesional es la calificación que la empresa reconoce al trabajador, y en virtud de la cual se atribuye a éste el salario. La definición de las categorías cambia de una rama a otra, fijándose éstas en las ordenanzas y convenios.
5. **PUESTO DE TRABAJO.** A efectos de su valoración se pretende estimar el valor de cada puesto de trabajo con relación a los demás puestos de la empresa.
6. **NUMERO DE INSCRIPCION EN LA SEGURIDAD SOCIAL.** Todas las empresas antes de iniciar sus actividades (contratación de personal) han de solicitar su inscripción en la Seguridad Social. Una vez inscritos se les asigna un número que es el que figura en esta casilla.
7. **ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA.** Se hace constar la fecha en que ha ingresado el trabajador en la misma.
8. **NUMERO LIBRO DE MATRICULA.** Los empresarios deben llevar un libro de matrícula en el que se registran los datos de los trabajadores de la empresa, desde el momento en que entra en ella (art. 65 Ley General Seguridad Social). A cada trabajador se le dá un número y éste es el que figura en la hoja de salario. De cara a posibles reclamaciones, es importante que todos los datos que figuran en el libro sean los verdaderos (antigüedad, etc,...). Tener en cuenta que al cambiar la categoría cambia el número.
9. **NUMERO DE AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.** Es el número con el que consta el trabajador en la Seguridad Social desde que se le dió de alta por primera vez. Este es el mismo siempre, cambie o no de empresa en su vida profesional. Las empresas tienen un plazo de 5 días desde el ingreso del trabajador para darle de alta.
10. **PERIODO DE LIQUIDACION.** Corresponde al período de tiempo por el cual la empresa liquida el salario. Habitualmente es de una semana o de un mes.
11. **TOTAL DIAS.** Se indican los días naturales del período al que se refiere el número anterior.

DEVENGOS O PERCEPCIONES

Desde el punto de vista de la cotización a la Seguridad Social, estas percepciones son de dos tipos:

- Las sujetas a cotización (números 13 al 29).
- Las que no cotizan (números 30 al 34).

12. DEVENGOS. Se pondrá aquí el importe total ganado por el trabajador en el período señalado en la casilla nº 10, sin ningún tipo de deducciones o descuentos.

13. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Con este encabezamiento figuran en la nómina todas aquellas percepciones que percibe el trabajador y por las cuales se cotiza a la Seguridad Social. Del número 14 al 28 vamos a estudiar todas las percepciones posibles que integran el salario.

14. SALARIO BASE. El Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1.973, señala que todas las percepciones salariales deben estar incluidas en el SALARIO BASE o en los COMPLEMENTOS SALARIALES; en este número (14) debe figurar la cantidad que por cada categoría profesional se señale como salario base en las ordenanzas o convenios. El salario base más los complementos puede ser igual o superior al salario mínimo interprofesional, pero nunca inferior entendido en cómputo anual.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Se incluyen todas aquellas percepciones que no forman parte del salario base. Vienen enumeradas por los conceptos que a continuación se detallan:

A) Complementos personales:

15. ANTIGÜEDAD. Consiste en un tanto por ciento sobre el salario base (normalmente). Aumenta según el período que se contabiliza y que se fija en las ordenanzas o convenios: bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios, etc, que el trabajador lleve en la empresa.

A estos efectos cuentan para la antigüedad:

- El tiempo que se haya estado de baja por enfermedad.
- La excedencia forzosa.
- El período de servicio militar.
- El período de prueba.
- El trabajo en prácticas y de formación.
- Los trabajos eventuales o temporeros que pasen a fijos.

No se tiene en cuenta:

- El período de excedencia voluntaria.

El art.25 del E.T. trata de limitar las percepciones por antigüedad limitando su acumulación, así el plus de antigüedad no puede suponer más del 10% del salario base a los cinco años. Más del 25% a los quince años. Más del 40% a los veinte años. Ni más del 60% a los veinticinco o más.

16 y 17. IDIOMAS Y TITULOS. En algunas funciones administrativas o técnicas, las empresas adjudican un complemento personal por estos motivos. En los convenios y ordenanzas se fijan las cantidades a pagar. Además de estos complementos pueden existir otros.

B) Complementos de puestos de trabajo:

18. TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD. Estos complementos vienen a compensar unas condiciones de peligrosidad o penosidad o incomodidad en determinados trabajos que por su propia naturaleza no pueden evitarse, ya que en caso contrario la Ordenanza de Seguridad e Higiene impone la obligación de subsanar dichas deficiencias. La empresa está obligada a cotizar por tal plus a la Seguridad Social.

Para que el trabajador tenga derecho a estos pluses, habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

1. Que el plus esté previsto en los convenios colectivos u ordenanzas. En el caso de que el trabajador crea que su puesto de trabajo tiene esas características, puede solicitar su reconocimiento a la empresa, y si está no lo reconoce puede recurrir a la Delegación de Trabajo.
2. Que la Delegación de Trabajo haya declarado que el puesto concreto que ocupa el trabajador es meritorio de este plus. El derecho a cobrarlo no será válido hasta que la Delegación lo reconozca, aunque las circunstancias existieran anteriormente a tal declaración.

19. NOCTURNIDAD. Para compensar la incomodidad del trabajo nocturno se abona un plus complementario. Las horas consideradas nocturnas varían de una a otra ordenanza o convenio, normalmente se consideran las comprendidas entre las 10 y las 6 de la mañana. Sin embargo, quedan excluidos de este plus los trabajadores contratados en función de un tipo de trabajo a realizar por la noche: vigilantes, etc.

La cuantía de este plus es, como mínimo, de un 25% sobre el salario base (art. 34.6 E.T.), pudiendo mejorarse en convenios. Esta prohibido la realización de horas extras durante estas horas, salvo casos especiales y autorizados. También se prohíbe el trabajo en estas horas a los menores de 18 años

C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

20. INCENTIVOS (Prima). Es la cantidad que se adjudica al trabajador en virtud del rendimiento obtenido en el trabajo por encima del nivel mínimo normal. Se trata con este plus de remunerar al trabajador según la producción obtenida, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo.

21. ACTIVIDAD. En algunas empresas viene diferenciado del anterior, cuando no se cronometra el trabajo.

22. ASISTENCIA. Según convenios o acuerdos entre empresa y trabajadores, existen "premios" de una determinada cantidad por asistencia, puntualidad, etc., en el trabajo. El trabajador tiene derecho a cobrarlo incluso en vacaciones, aunque sea proporcionalmente a lo cobrado por este concepto en el trimestre anterior.

23. HORAS EXTRAS. Son aquellas que se realicen por encima de la jornada realmente estipulada (la duración máxima de la jornada de trabajo es de 40 horas semanales Art34 E.T.)

Se retribuyen incrementando el precio del salario hora en un 75% como mínimo. Las Ordenanzas y Convenios Colectivos regulan más detalladamente su retribución.

Sólo la empresa puede proponer a los trabajadores la realización de horas extras; la aceptación por parte del trabajador es voluntaria, excepto por causas de necesidad urgente (inundación, siniestros, etc...).

A efectos de cotización al Regimen General de la Seguridad Social, las horas extraordinarias están sujetas a las cotizaciones adicionales previstas en el R.D. 82/1.979 y R.D. 92/1.983. Ver cuadro de tipos de cotización.

Se cotiza también por las horas extras, para accidentes de trabajo, desempleo y formación profesional,

Para reclamar por horas extras realizadas, en Magistratura, es preciso probarlas día a día y hora a hora con documentación, no valiendo los testigos.

Para calcular el precio de las horas extras hay que hayar primero el módulo sobre el que se aplica el porcentaje del 75%, salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamento de Trabajo en contra, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir, que a continuación se indica:

DIVIDENDO: la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base de 6 días.
- Complementos personales de 6 días.
- Complementos de puesto de trabajo de 6 días.
- Complementos de residencia de 6 días.
- La retribución del domingo.
- El resultado de dividir entre 52 semanas, la suma de las pagas extras que se reciban, teniendo en cuenta que, en cuanto a la paga de beneficios hay contar la última recibida, sea del año en curso o del anterior.

DIVISOR: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52 (las semanas que tiene el año).

Hecha la división, el resultado será el precio de la hora normal de trabajo a la que habrá que sumar un 75% (o el porcentaje que fije la ordenanza o convenio) más. El resultado será el precio de las horas extras.

En el dividendo no figuran las primas o incentivos, como tampoco tienen que figurar los pluses de actividad y asistencia, por ser complementos de calidad o cantidad.

24. PLUS CONVENIO

Consiste en una cantidad fija pactada en convenio, que puede ser por día natural o por día realmente trabajado. Este plus, a veces, viene colocado en las casillas vacías que están por encima de la 24.

25 y 26. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR A UN MES.

- Gratificaciones extraordinarias: SE reflejarán las pagas extras de Julio y Navidad y cualquier otra paga que se especifique en el Convenio.

- Participación en beneficios: Según algunos convenios, se establece una paga que podrá pagarse de una sola vez o bien repartirla mensualmente, y generalmente podrá ser establecida por un porcentaje sobre el salario o por una cantidad fija.

Otros complementos: Números 27 y 28

27. COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE. Tales como manutención, alojamiento, casa, habitación, mercancías que retire el trabajador de la empresa o cualquiera otros suministros siempre que tengan carácter de complemento salarial. Se expresará su valor en dinero.

28. COMPLEMENTO DE RESIDENCIA. Plus que se cobra en los trabajos realizados en Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares por los trabajadores peninsulares y viceversa. En algunas ramas o empresas, este plus se adjudica siempre que el trabajador esté fuera de su residencia habitual.

29. PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Estas percepciones son prestaciones que la empresa dá a los trabajadores para aspectos formativos, culturales, deportivos, etc. Pueden consistir también en créditos reintegrables para atenciones familiares o personales extraordinarias, o ayuda a economatos laborales y otras instituciones de carácter similar. No forman parte del salario, pero si cotizan a la Seguridad Social.

Percepciones Salariales excluidas de cotización en el Regimen General de la Seguridad Social: Números 30 al 34.

30. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS. Para su clasificación, cabe destacar varios criterios:

a) reembolso o resarcimiento de gastos: gastos realizados por el trabajador por cuenta de la empresa, y comprendería:

- Dietas.
- Gastos de viaje o locomoción.
- Pluses de transporte y distancia.

Todos estos conceptos estarán regulados por las ordenanzas laborales o convenios colectivos.

b) Compensación por deterioro de bienes de trabajo. Se puede incluir:

- Quebranto de moneda (compensación de posibles pérdidas contables).
- Desgaste de herramientas propias.
- Prendas de Trabajo.

c) Dote de la mujer trabajadora.

d) Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Prestaciones de la Seguridad Social: Números 31 al 33.

Estas cantidades las abona la Seguridad Social a los trabajadores a través de la empresa.

31 PROTECCIÓN A LA FAMILIA Entre las prestaciones o ayudas de la Seguridad Social están las llamadas de protección a la familia (antes: plus familiar, puntos) que recibe el trabajador con relación directa a la familia que tiene.

- Ayudas mensuales de 250 ptas. por cada hijo.

32. ASISTENCIA A SUBNORMALES. Cuando se tiene un hijo subnormal y es reconocido como tal por los organismos competentes, el trabajador tiene derecho a percibir una cantidad de la Seguridad Social de 3.000 ptas.

33. BAJAS. Se indica la contingencia de que se trate la incapacidad laboral (I.L.T.) que ser debida a enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad.

Se empieza a cobrar:

- Por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del cuarto día inclusive, desde la fecha de la baja para el trabajo.
- Por accidente de trabajo, desde el día siguiente a aquel en que se ha producido, o desde el día siguiente al de la baja, cuando ésta fuese posterior a la fecha del accidente.
- Por enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja médica.
- Por maternidad, a partir del mismo día en que comienza el descanso obligatorio o voluntario.

Tienen derecho a la ayuda de I.L.T. los trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada al alta que hayan cotizado a la S.S. durante 180 días como mínimo dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Si la I.L.T. se deriva de accidente no laboral, no se exige ningún tiempo previo de cotización para cobrar la ayuda.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tiene derecho a cobrar el 50% de su salario real durante 4 días por año como máximo a cargo del empresario.

Cantidad diaria a percibir para:

ENFERMEDAD COMUN.- Se tiene en cuenta la nómina del mes anterior a la fecha de la baja; se toma la base de cotización y se divide por el número de días de dicho mes.

De la cantidad resultante se calcula el 60% que será el valor a cobrar del cuarto día al veinteavo (20) diariamente y el 75% será el valor diario a partir del día 21.

ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO.- La base reguladora para cobrar se calcula con la hoja de salarios del mes anterior a la fecha de la baja de la siguiente forma:

$$\text{BASE (A)} = \frac{\text{SALARIO QUE COTIZA POR ACCIDENTE DE TRABAJO (A.T.)}}{\text{Nº DIAS MES ANTERIOR}}$$

Si el trabajador hubiese ingresado en la empresa en el mismo mes en que se inicia la situación de incapacidad laboral transitoria, las remuneraciones a consignar serán las correspondientes a los días trabajados en la empresa.

El importe citado anteriormente se dividirá por el número de días que corresponda al mes anterior al de la baja o bien entre los días transcurridos desde la fecha del alta en la empresa, en el supuesto mencionado anteriormente, si ésta se hubiera producido dentro del mes en que se produce la incapacidad.

$$\text{BASE (B)} = \frac{\text{HORAS EXTRAS}}{365 \text{ DIAS}}$$

Se toman como base de cálculo para las horas extras previstas en la base B, las realizadas durante el año anterior al hecho causante del accidente.

Se suman las dos bases A y B y se calcula el 75%, el resultado será lo que deberá percibir el trabajador diariamente.

ENFERMEDAD PROFESIONAL.- Es la que puede padecer el trabajador a consecuencia de las condiciones del trabajo que realice, siempre que en dicho trabajo haya elementos o sustancias que puedan producir enfermedades. Para calcular la cantidad que debe percibir el trabajador se sigue el mismo método que para calcular lo que se debe percibir por accidente de trabajo.

MATERNIDAD.- Para calcular la cantidad que debe percibir la trabajadora se sigue el mismo método que para calcular lo que se debe percibir por enfermedad común. (Su cuantía es el 75% de la base de cotización)

El subsidio se percibe durante los períodos de descanso, obligatorio o voluntario; si una vez agotado el período obligatorio de descanso la trabajadora continúa incapacitada para trabajar, se inicia el período de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común.

34. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LAS EMPRESAS.

Las que hayan sido homologadas o autorizadas, de acuerdo con las normas reguladas en el Regimen General de la Seguridad Social, estas mejoras podrán efectuarse a través de mejoras en las prestaciones. También se harán constar los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

35. TOTAL DEVENGADO.- Este concepto es igual al que aparece como devengos (nº 12) al comienzo de la nómina. Comprende por lo tanto, la suma de todas las cantidades que se deben o adeudan al trabajador, y que se han venido explicando desde el nº 14.

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION

En esta parte vamos a explicar los conceptos contenidos en el apartado II del recibo del salario.

36. REMUNERACION TOTAL.- Es la suma de todas las cantidades que figuran en la nómina en las casillas numeradas del 14 al 29 ambos inclusive, MENOS LAS HORAS EXTRAS.

37. PRORRATA DE PAGAS EXTRAS.- Se calcula de la siguiente forma: Se suma el importe de las pagas de Navidad y Julio y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior al mes o que no tengan carácter periodico y se satisfagan dentro del año natural.

La cantidad resultante se divide entre 365 días del año. De esta manera obtenemos el prorrateo diario de las dos pagas. Para saber la prorrata que corresponde al mes que se liquida se multiplica este prorrateo diario por el número de días naturales de dicho mes.

38. TOTAL.- Figurará la suma de las dos cantidades anteriores.

39. GRUPO

Las bases de cotización tienen unos topes mínimos y máximos, dentro de los cuales están todas las categorías profesionales. Se indican a continuación las bases mínimas y máximas vigentes desde el 1-1-1.987 de acuerdo con el R.D. 41/1.987 de 16 de Enero, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TABLA DE BASES MINIMAS Y MAXIMAS, SEGUN LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Mínimas	Máximas
		Ptas/mes	Ptas/mes
1	Ingenieros y Licenciados	76.650	259.980**
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	63.570	215.490
3	Jefes administrativos y de taller	55.260	187.530
4	Ayudantes no titulados	49.170	165.690
5	Oficiales Administrativos	49.170	153.360
6	Subalternos	49.170	140.400
7	Auxiliares Administrativos	49.170*	140.400
		Ptas/día	Ptas/día
8	Oficiales de 1.º y 2.º	1.639	5.007
9	Oficiales de 3.º y Especialistas	1.639	4.886
10	Peones	1.639	4.680
11	Trabajadores de 17 años	1.005	2.857
12	Trabajadores menores de 17 años	633	1.800

* Tope mínimo de cotización.

** Tope máximo de cotización.

Durante el año 1987 los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

Conceptos	Empresa (%)	Trabajador (%)	Total (%)
— Contingencias comunes	24,00	4,80	28,80
— Horas extraordinarias:			
— Estructurales y fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
— No estructurales	24,00	4,80	28,80
— Desempleo	5,20	1,10	6,30
— Fondo Garantía Salarial	1,10	—	1,10
— Formación Profesional	0,60	0,10	0,70
— Contingencias A.T. y E.P.	Tarifa primas R. D. 2930/1979, de 29 de diciembre («B. O. E.», de 8 de enero de 1980), reducidas en un 10 por 100..		

TOPE DE COTIZACION: El tope de cotización desde el 1-1-1.987 corresponderá a 259.980 pts. (Art. 2º R.D. 41/1.987)

MUTUALIDAD SIDEROMETALURGICA.- A calcular sobre las bases mínimas.

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Para mejora de pensiones, sólo en el Metal de Guipuzcoa.	1,50%	0,60%	2,10%

40. IMPORTE DE LA BASE DE COTIZACION.- Es la suma de la remuneración total más la prorrata de las pagas extras, que deberá estar limitada por los topos máximos y mínimos de las tarifas indicadas en el cuadro anterior. Si la base resultante no estuviese comprendida entre las cuantías de la base máxima y mínima, se cotizará por la tarifa mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquella o superior a ésta. La base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente.

El importe de la base de cotización se normalizará ajustándolo al múltiplo de 10 más próximo.

En caso de retribución mensual, el importe anual estimado se dividirá por 12 y la base mensual de cotización resultante se normalizará ajustándola a múltiplo de 300 más próximo.

No procederá la normalización cuando el importe de la base de cotización coincide con el de las bases máxima o mínima correspondiente.

41. APORTACION DEL TRABAJADOR.- (Tanto por ciento). Es el tanto por ciento porcentaje que se aplica a la cantidad que figura en el número anterior. Esta cifra es fijada por el Gobierno.

42. APORTACION DEL TRABAJADOR, PTS. Cantidad resultante de aplicar el porcentaje indicado.

43. IMPORTE DE LA BASE DE FORMACION PROFESIONAL. Es la suma de todas las cantidades devengadas como percepciones sujetas a cotización (nº 14 al 29) amb inclusive. Incluye las horas extras. Se incluye también la prorrata de las pagas extras (D. Ley 92/1.983, de 19 de Enero). No incluye las percepciones salariales (nº 30 al 34). El importe se ajustará a múltiplo de 10 ó 300 según que la base de cotización al R.G.S.S.

EMPRESA: METAL. S.A.

TRABAJADOR: JOAN ROIZ ROIZ.

Nº INSCRIPCIÓN S.S.:

Nº AFILIACIÓN S.S.:

DIRECCIÓN

CATEG. PROFESIONAL: OFICIAL 1ª

LOCALIDAD

ANTIGÜEDAD: 15-1-76

MES: MARZO

DIAS EN ALTA

RETRIBUCIÓN DESDE 1 DE MARZO HASTA 31 DE MARZO

31

RETRIBUCIONES COTIZABLES

S. BASE 1700. X 31 52.700

P. CONVENIO 954 X 18 17.172

P. INCERTIVOS 323 X 18 5.814

ANTIGÜEDAD 15% S. BASE MES 7.905

REM. TOTAL: 83.591

H. EXTRAORDINARIAS 5 X 4000 20000

RETRIBUCIONES NO COTIZABLES

P. DISTANCIA 115 X 18 2.070

P. EXTRASALARIAL 15.000

PROTECCIÓN FAMILIAR 500

RETRIB. BRUTA: 121.161

REM. TOTAL: 83591
PROR. P. EXTRAS 14.942
TOTAL 98.533

G. COTIZACIÓN	BASE COTIZACIÓN	TIPO	CUOTA
C. COMUNES	98.530	4'8	4.730
D+FP+FG.S	118.530	1'2	1.422
ADICIONAL H. EXTRAS.	20.000	2	400

TOTAL CUOTAS S.S., D., FP., FG.S., H. EXTRAS.: 6.652

IR.P.F. 10% 12.116

TOTAL A DEDUCIR: 18.768

TOTAL A PERCIBIR: 102.393

Múltiplos de 300 para la Normalización de las Bases de Cotización

50.100	64.200	78.000	92.100	106.200	120.000	134.100
50.400	64.500	78.300	92.400	106.500	120.300	134.400
50.700	64.800	78.600	92.700	106.800	120.600	134.700
		78.900		107.100	120.900	135.000
51.000	65.100	79.200	93.000	107.400	121.200	135.300
51.300	65.400	79.500	93.300	107.700	121.500	135.600
51.600	65.700	79.800	93.600	108.000	121.800	135.900
51.900				108.300	122.100	136.200
52.200	66.000	80.100	94.200	108.600	122.400	136.500
52.500	66.300	80.400	94.500	108.900	122.700	136.800
52.800	66.600	80.700	94.800	109.200	123.000	137.100
		81.000	95.100	109.500	123.300	137.400
53.100	67.200	81.300	95.400	109.800	123.600	137.700
53.400	67.500	81.600	95.700	110.100	123.900	
53.700	67.800	81.900		110.400	124.200	138.000
54.000	68.100	82.200	96.000	110.700	124.500	138.300
54.300	68.400	82.500	96.300	111.000	124.800	138.600
54.600	68.700	82.800	96.600	111.300	125.100	138.900
54.900			96.900	111.600	125.400	
				111.900	125.700	139.200
55.200	69.000	83.100	97.200	112.200	126.000	140.100
55.500	69.300	83.400	97.500	112.500	126.300	140.400
55.800	69.600	83.700	97.800	112.800	126.600	140.700
				113.100	126.900	
56.100	70.200	84.000	98.100	113.400	127.200	141.000
56.400	70.500	84.300	98.400	113.700	127.500	141.300
56.700	70.800	84.600	98.700	114.000	127.800	141.600
57.000		84.900	99.000	114.300	128.100	141.900
57.300	71.100	85.200	99.300	114.600	128.400	142.200
57.600	71.400	85.500	99.600	114.900	128.700	142.500
57.900	71.700	85.800	99.900	115.200	129.000	142.800
				115.500	129.300	143.100
58.200	72.000	86.100	100.200	115.800	129.600	143.400
58.500	72.300	86.400	100.500	116.100	129.900	143.700
58.800	72.600	86.700	100.800	116.400	130.200	144.000
59.100		87.000	101.100	116.700	130.500	144.300
59.400	73.200	87.300	101.400	117.000	130.800	144.600
59.700	73.500	87.600	101.700	117.300	131.100	144.900
	73.800	87.900	102.000	117.600	131.400	
60.000		88.200	102.300	117.900	131.700	145.200
60.300	74.100	88.500	102.600	118.200	132.000	145.500
60.600	74.400	88.800	102.900	118.500	132.300	145.800
60.900	74.700		103.200	118.800	132.600	146.100
			103.500	119.100	132.900	146.400
61.200	75.000	89.100	103.800	119.400	133.200	146.700
61.500	75.300	89.400	104.100	119.700	133.500	147.000
61.800	75.600	89.700	104.400	120.000	133.800	
	75.900	90.000	104.700	120.300		147.300
62.100		90.300	105.000	120.600		147.600
62.400	76.200	90.600	105.300	120.900		
62.700	76.500	90.900	105.600	121.200		147.900
	76.800		105.900	121.500		
63.000			106.200	121.800		
63.300	77.100	91.200	106.500	122.100		
63.600	77.400	91.500	106.800	122.400		
63.900	77.700	91.800	107.100	122.700		

148.200	163.200	178.200	194.100	210.000	225.000	240.000
148.500	163.500	178.500	194.400	210.300	225.300	240.300
148.800	163.800	178.800	194.700	210.600	225.600	240.600
			195.000	210.900	225.900	240.900
149.100	164.100	179.100	195.300	211.200	226.200	241.200
149.400	164.400	179.400	195.600	211.500	226.500	241.500
149.700	164.700	179.700	195.900	211.800	226.800	241.800
			196.200	212.100	227.100	242.100
150.000	165.000	180.300	196.500	212.400	227.400	242.400
150.300	165.300	180.600	196.800	212.700	227.700	242.700
150.600	165.600	180.900	197.100	213.000	228.000	243.000
150.900	165.900	181.200	197.400	213.300	228.300	243.300
			197.700	213.600	228.600	243.600
151.200	166.200	181.500	198.000	213.900	228.900	243.900
151.500	166.500	181.800	198.300	214.200	229.200	244.200
151.800	166.800	182.100	198.600	214.500	229.500	244.500
			198.900	214.800	229.800	244.800
152.100	167.100	182.400	199.200	215.100	230.100	245.100
152.400	167.400	182.700	199.500	215.400	230.400	245.400
152.700	167.700	183.000	199.800	215.700	230.700	245.700
			200.100	216.000	231.000	246.000
153.000	168.000	183.300	200.400	216.300	231.300	246.300
153.300	168.300	183.600	200.700	216.600	231.600	246.600
153.600	168.600	183.900	201.000	216.900	231.900	246.900
153.900	168.900	184.200	201.300	217.200	232.200	247.200
154.200	169.200	184.500	201.600	217.500	232.500	247.500
154.500	169.500	184.800	201.900	217.800		247.800
154.800	169.800	185.100	202.200	218.100		
155.100	170.100	185.400	202.500	218.400		
155.400	170.400	185.700	202.800	218.700		
155.700	170.700	186.000	203.100	219.000		
		186.300	203.400	219.300		

		186.600	202.500	217.800	232.800	
156.000	171.000	186.900	202.800			248.100
156.300	171.300					248.400
156.600	171.600	187.200	203.100	218.100	233.100	248.700
156.900	171.900	187.500	203.400	218.400	233.400	
		187.800	203.700	218.700	233.700	
157.200	172.200					249.000
157.500	172.500	188.100	204.000	219.000	234.000	249.300
157.800	172.800	188.400	204.300	219.300	234.300	249.600
		188.700	204.600	219.600	234.600	249.900
			204.900	219.900	234.900	
158.100	173.100					250.200
158.400	173.400	189.000	205.200	220.200	235.200	250.500
158.700	173.700	189.300	205.500	220.500	235.500	250.800
		189.600	205.800	220.800	235.800	
159.000	174.000					251.100
159.300	174.300					251.400
159.600	174.600	190.200	206.100	221.100	236.100	251.700
159.900	174.900	190.500	206.400	221.400	236.400	
		190.800	206.700	221.700	236.700	
						252.000
160.200	175.200	191.100	207.000	222.000	237.000	252.300
160.500	175.500	191.400	207.300	222.300	237.300	252.600
160.800	175.800	191.700	207.600	222.600	237.600	252.900
			207.900	222.900	237.900	
161.100	176.100	192.000				253.200
161.400	176.400	192.300	208.200	223.200	238.200	253.500
161.700	176.700	192.600	208.500	223.500	238.500	253.800
		192.900	208.800	223.800	238.800	
162.000	177.000					254.100
162.300	177.300					254.400
162.600	177.600	193.200	209.100	224.100	239.100	254.700
162.900	177.900	193.500	209.400	224.400	239.400	255.000
		193.800	209.700	224.700	239.700	

44. APORTACION DEL TRABAJADOR. %. Es el tanto por ciento que se aplica a la base anterior.

45. APORTACION DEL TRABAJADOR, PTS. La cantidad resultante de aplicar el porcentaje anterior.

IMPORTE DE LA BASE DE DESEMPLEO. Es la misma de formación profesional.

46. BASE DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Es la misma que la de formación profesional y desempleo.

47. APORTACION DEL TRABAJADOR A LAS CUOTAS DEL REGIMEN GENERAL, FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPLEO.- Figura aquí la cantidad de dinero que el trabajador paga como cotización por los conceptos que se señalan en el enunciado. Es la suma de las cantidades que figuran en las casillas nº 42, 45.

48. IMPUESTO DE RENDIMIENTO DE TRABAJO PERSONAL (Ver el apartado que trata del IRPF).

49. ANTICIPOS. Cuando la empresa haya anticipado alguna cantidad a cuenta de la liquidación total, deberá figurar en este apartado su importe, o la suma de las cantidades de los anticipos cuando hayan recibido más de uno.

50. VALOR DE LOS PRODUCTOS RECIBIDOS EN ESPECIE. Cuando el trabajador reciba por parte de la empresa productos en especie, el valor en dinero de dichos productos debe figurar en esta casilla.

51. TOTAL A DEDUCIR. La suma de todas las cantidades que se deducen al trabajador por uno y otro concepto.

52. LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR. Es el resultado de restar al total devengado (35) el total a deducir (51), y esta es la cantidad de dinero que realmente cobra el trabajador (salario neto).

53 FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA. Este punto no es una mera formalidad y es importante que no falte.

54. FECHA DE LA NOMINA. Al igual que lo anterior, la fecha debe figurar correctamente.

55. RECIBI. Aquí figura la firma del trabajador titular de la nómina, en la copia que se quede la empresa, la otra copia firmada y sellada por el empresario es para el trabajador. Dicha firma no significa que el trabajador esté conforme con las cantidades y conceptos reflejados en la nómina, si están mal se puede reclamar.



IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS

A partir del 1 de enero de 1.979 desapareció el denominado impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal (IRTP) y en su lugar entró en vigor el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Lo que nos importa ahora y aquí es de qué manera el IRPF afecta al salario, es decir, qué cantidad de dinero retendrá el empresario, a cuenta del indicado impuesto, del sueldo que recibe el trabajador, semanal o mensualmente.

Para poder concretar tal cantidad a deducir del salario se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- a) A cuánto asciende la retribución salarial anual que recibe el trabajador en cuestión.
- b) Cuales son las circunstancias familiares del trabajador.

El día primero del período impositivo (1º de enero) se calcula el total de retribuciones que, de acuerdo con las condiciones del contrato percibirá normalmente el trabajador a lo largo del año, éstas, unidas a la situación familiar del trabajador y mediante las tablas adjuntas, determinarán el porcentaje a aplicar en cada caso.

El porcentaje se aplica para todo el año aunque las retribuciones efectivas difieran de las que sirvieron para determinar el mencionado porcentaje, es decir, si los salarios suben, por ejemplo, a mitad del año, no hay que calcular de nuevo el porcentaje, sino que se aplicará el calculado al principio del año a las nuevas cantidades. Los porcentajes deben ser aumentados a partir de la fecha de publicación de las normas que establecen el aumento.

En caso de que ambos conyuges trabajen, la condición de casado y en su caso con hijos, pueden elegir el ejercicio de la retención a uno sólo de ellos. El otro será considerado soltero a efectos de aplicación de las anteriores retenciones.

Cuando la persona a la que se hace la retención empieza a trabajar con posterioridad al 1º de enero, o se trata de trabajos de temporada, (cualquiera que sea su duración) la cuantía de la retención será el resultado de aplicar el 5% al salario.

¿Que son ingresos por trabajo para el IRPF?

En principio, todos los ingresos que tenga el trabajador como consecuencia del trabajo asalariado que realiza. Pero existen algunas excepciones:

- No son salario para el IRPF las indemnizaciones que se cobren por traslados, suspensiones o despidos, hasta límite máximo señalado por la Ley. Si lo son en la parte que supere el límite legal.
- No son salario para el IRPF las dietas siempre que no superen los siguientes límites, según estén o no justificadas documentalmente.

	<u>Sin justificar</u>	<u>Con justificación</u>
<u>Viajes Estado</u>		
Español	6.110 ptas/día	18.290 ptas/día.
<u>Viajes fuera</u>		
del Estado.....	12.100 ptas./día	36.290 ptas/día

El importe que supere esos límites si es salario sometido al impuesto.

- No son salarios para el IRPF los gastos de locomoción cuando no superen la cifra de 14 pts. por Km.
- Si son salarios para el IRPF los salarios en especie.
- Si son salarios para el IRPF los ingresos por ayudas o subsidios familiares, las becas de estudio, las asignaciones por ropa de trabajo, y en general todas las restantes retribuciones que sean consecuencia del trabajo asalariado.

¿ Que se paga por IRPF?

La cifra que sirve de base para la declaración del IRPF y para determinar cuanto se paga por el mismo, es el importe bruto del salario o salario total devengado (con las excepciones y particularidades ya vistas), es decir, el salario antes de efectuar las deducciones.

El segundo criterio de cálculo es el número de hijos de cada trabajador el 1º de enero del año que corresponda. Se considerarán: los hijos legítimos, legitimados, naturales, reconocidos o adoptados, incluidos los hijos con rentas de menos de 100.000 ptas. cuando integren la unidad familiar.

Se exceptúan:

- Los hijos mayores de 25 años, salvo que sean invidentes, gran mutilado o gran invalido, físico o síquico, congénito o sobrevenido. Los cuales se tendrán en cuenta cualquiera que sea su edad.
- Los hijos casados, religiosos, profesores o miembros de institutos seculares.
- Los hijos o hijas que obtengan rentas superiores a 100.000 ptas.

Las circunstancias familiares deben ser justificadas por el trabajador ante su empresa, mediante escrito acompañado de fotocopia del libro de Familia o de cualquier otro medio fehaciente.

Porcentajes de retención aplicables sobre las cantidades devengadas a partir de 1 de Marzo de 1986 (R.D. 7-3-1986, n.º 506).

Retribución anual	Sin hijos		Número de hijos											
	Más de	S	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
550.000	1
600.000	3	1
650.000	4	3	1	1
700.000	5	4	2	2	1
750.000	6	5	3	2	1	1
800.000	7	6	4	2	2	2	1
900.000	8	7	5	4	2	2	2	1
1.000.000	10	9	7	6	5	3	3	3	2	1
1.100.000	11	10	8	7	6	4	4	4	3	2	2	1	1	.
1.300.000	13	12	11	10	8	7	6	5	5	4	4	3	2	.
1.500.000	15	14	12	12	11	10	8	8	7	6	5	5	4	.
1.700.000	16	16	14	14	13	11	10	10	9	9	8	7	6	.
2.000.000	18	17	17	16	15	13	12	11	11	11	10	9	8	.
2.300.000	19	18	18	17	17	16	15	14	13	13	12	11	10	.
2.600.000	20	20	20	19	19	18	17	16	15	14	13	12	11	.
3.000.000	21	21	21	20	20	20	18	17	16	15	14	13	12	.
3.500.000	22	22	22	22	22	21	20	19	18	17	16	15	14	.
4.000.000	23	23	23	22	22	22	22	20	19	18	17	16	15	.
4.500.000	25	25	25	24	24	24	23	22	21	20	18	17	16	.
5.000.000	26	26	26	25	25	25	24	23	22	21	20	19	18	.
5.500.000	27	27	27	27	27	26	25	24	23	22	21	20	19	.
6.000.000	28	28	28	28	28	27	26	26	25	24	23	22	21	.
7.000.000	31	31	31	30	30	29	28	28	27	26	25	24	23	.
8.000.000	33	33	33	32	31	30	30	29	28	27	26	26	25	.

CASOS PRACTICOS

Presentamos los ejemplos de nóminas pertenecientes a un trabajador de la Industria Siderometalúrgica y regulado por el Convenio Provincial del Metal, entre circunstancias distintas:

TOMAMOS COMO BASE LOS SALARIOS EN TABLAS VIGENTES EN ENERO 1.987 EN EL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL DE GIPUZKOA.

EJEMPLO 1º

MES NORMALMENTE TRABAJADO

FEBRERO 1.987 (28 días)

CATEGORIA PROFESIONAL:.....PEON
ANTIGUEDAD:.....2 Quinquenios
DIAS TRABAJADOS CON TOXICOS,
PENOSOS Y PELIGROSOS:.....15

SALARIO BASE:.....1.267 x 28 días naturales=	35.476,-pts.
ANTIGUEDAD:126,7 x 28 " "	= 3.548,-pts.
TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS: .418 x 15 "	= 6.270,-pts.
PLUS CONVENIO:.....1.568 x 24 " trabajados	=37.632,-pts.
CARENCIA DE INCENTIVO:.....396,90x 24 " "	= 9.526,-pts.

A COTIZAR AL REG. GENERAL SEG. SOCIAL:..... =92.452,- pts.

PAGAS EXTRAS:

JULIO:.....(Salario base 1.267 + Antigüedad 126,7 (2 quinquenios) +
+ Plus convenio 1.568) x 30 días = 88.851,- pts.

DICIEMBRE:.....(Salario base 1.267 + Antigüedad 126,7 (2 quinquenios) +
+ Plus convenio 1.629) x 30 días = 90.681,- pts.

PRORRATEO:

JULIO (88.851) + DICIEMBRE (90.681) = 491,86 al día
365 días

491,86 x 28 días del mes de Febrero = 13.772,- pts.

DEDUCCIONES Y BASES:

La Base de cotización al R.G.S.S. se establece sumando las 92.452,- pts. (tener en cuenta que las horas extras no entran, en este caso no existen) a la prorrata de pagas extras 13.772,- pts. La cantidad resultante se normaliza lo más aproximadamente de un múltiplo de 10. En este caso 106.230,- pts.

Las bases de accidente que a su vez sirven para la deducción por F.P. y Desempleo, se establece, incluyendo la prorrata de las pagas extras (D. Ley publicado en el B.O.E. del 22-1-83) y las horas extras, ajustando a múltiplo de 10.

Como es notorio, no se incluye la ayuda familiar. Esta sólo se tendrá en cuenta en el caso de I.R.P.F.

I.R.P.F.

Para el cánculo del IRPF es necesario conocer el salario anual, calculado de acuerdo con la previsión realizada el 1º de Enero. El segundo aspecto a tener en cuenta será la situación familiar.

SALARIO ANUALIZADO A ENERO 1.987 DEL PEON EN EL METAL:

Días laborables	273 X 2.835 =	773.955,- pts.
Vacaciones	30 X 2.835 =	85.050,- "
Domingos y festivos	62 X 1.267 =	78.554,- "
Pagas extras	60 X 2.835 =	170.100,- "
Antigüedad 365+60	= 425 x 126,7 =	53.848,- "
TOTAL A 100 u/c		1.161.507,- "

RETRIBUCION ANUAL CON CARENCIA DE INCENTIVO:

La prima por carencia de incentivo se cobra los días de trabajo y de vacaciones exclusivamente:

$$\begin{aligned} 273 \text{ laborables} + 30 \text{ vacaciones} &= 303 \text{ días} \\ 303 \times 396,90 &= 120.260,7 \\ 120.260,7 + 1.161.507 &= \underline{1.281.768} \text{ , - pts.} \end{aligned}$$

Si partimos de la base de que el salario anualizado del caso que nos ocupa se encuentra entre las 1.281.768 pts. de Enero 87 y las 1.306.486 de Julio 87, haciendo el promedio resulta 1.294.127 pts. anuales. Contando a su cargo con la esposa y un hijo, el porcentaje a deducir del total del salario devengado 92.702,- sería un 8%

Domicilio (1)	Categoría profesional PEON	Puesto de trabajo
N.º inscripción en la Seguridad Social	Antigüedad en la Empresa desde 1-1-1.976	N.º Libro Matrícula
		N.º afiliación a la Seguridad Social

PERIODO DE LIQUIDACION del **1** de **FEBRERO** al **28** de **FEBRERO** de 19 **87** Total días (2) **28**

DEVENGOS: Importe total pls.
 1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (3)
 1.1 Percepciones de carácter salarial
 SALARIO BASE (4) **1.267 x 28**

Totales
35.476,-
3.548,-
43.902,-
9.526,-
92.452,-

COMPLEMENTOS SALARIALES

Personales	Antigüedad 3.548	Idiomas	Títulos	
Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos o peligrosos 418 x 15	Nocturno	PLUS CONVENIO	
Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos 396,90 x 24	Actividad	Asistencia	Horas extra (5)
De vencimiento periódico superior a un mes	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios	
En especie (6)			De residencia	

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7)

(8)		
-----	--	--

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos.	(6)		
Prestaciones de la Seguridad Social.	Prot. a la famil. 250,-	Asist. a subn.	(9) Del día al día Pts
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10)	(8)		(9) Del día al día Pts

250,-

A. TOTAL DEVENGADO

92.702,-

III DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.

1.1 Base total de cotización 1.2 Desglose de la base total

Remuneración total
 Prorrata de las pagas extraordinarias
 TOTAL

92.452,-
13.772,-
106.224,-

SEGURIDAD SOCIAL
 F.P. y

Grupos	Importe	Aportación del trabajador	
		% (11)	Pesetas
10	106.230,-	4,80	5.099,-
DESEMPLEO	106.230,-	1,20	1.275,-

106.230,-

2. BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A.T. Y E. P.

IV DEDUCCIONES

- Aportación del trabajador a las cuentas del Régimen General, Sindical y Formación Profesional **6.374,-**
- Imp. Gen. renta de las Personas Físicas **8% s/ 92.702,- = 7.416,-**
- Anticipo (Mejora de pensiones **49.170 x 0,60%**) **295,-**
- Valor de los productos recibidos en especie

B. TOTAL A DEDUCIR

14.085,-

Firma y sello de la Empresa

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

78.617,-

de de 19 ...

RECIBI

EJEMPLO 2º

MES CON I.L.T. DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN

MARZO 1987 (31 días)

BAJA EL DIA 2 (Se cuenta como día de trabajo)
ALTA EL DIA 12 (Se cuenta como día de baja)

DIAS DE BAJA :..... 10
DIAS TRABAJADOS:..... 16
DIAS TRABAJADOS CON TOXICOS, PENOSOS
Y PELIGROSOS:..... 10
DIAS NATURALES EN ALTA:..... 21

SALARIO BASE:.....	1.267 x 21 =	26.607,-	pts.
ANTIGUEDAD:.....	126,7 x 21 =	2.660,7	"
TOXICOS PENOSOS Y PELIGROSOS	418 x 10 =	4.180,-	"
PLUS CONVENIO:.....	1.568 x 16 =	25.088,-	"
CARECIA DE INCENTIVO:.....	396,90x 16 =	6.350,-	"
HORAS EXTRAS:.....	1.264 x 6 =	7.584,-	"

CALCULO DE HORAS EXTRAS:

(Salario base 1.267 + Plus convenio 1.568) x 6 días = 17.010.- pts.
 Domingos: Salario base 1.267 + Antigüedad 126,7 = 1.393,7 "
 Antigüedad: 126,7 x 6 días = 760,2 "
 Toxicidad: 418 x 6 días = 2.508,- "
 Pagas extra: 179.532 : 52 semanas = 3.452,5 "

25.124,- pts.

Horas anuales de trabajo 1.810:52 semanas = 34,80
 25.124 : 34,80 = 721,95 pts. hora normal
 Hora extra : 1,75 x 721,95 = 1.264,- pts. hora extra

x

PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Los tres primeros días no se hace cargo la Seguridad Social.

Tomando la base de cotización al R.G.S.S. del mes anterior (106.230) se divide por los días del mes (Febrero 28) :

$$\frac{106.230}{28} = 3.794,- \text{ pts.}$$

Como es sabido desde el cuarto al veintavo día , ambos inclusive, la Seguridad Social abona el 60% de la base diaria:

$$60\% \text{ de } 3.794 = 2.276,4$$

La Seguridad Social abonará:

$$2.276,4 \times 7 = 15.935,-$$

PAGO DE LA EMPRESA:

Las empresas están obligadas a abonar el 50% del salario real durante 4 días por año como máximo. Por lo tanto el cuarto día de baja por enfermedad al año, el trabajador cobra del patrono el 50% de su salario, y de la Seguridad Social la prestación correspondiente.

En el Metal de Gipuzkoa el salario real está regulado de la siguiente forma:

Salario base 1.267 + Plus convenio 1.568 + Prorrata de pagas extra 492 + Plus carencia de incentivo 396,90 = 3.724,- pts.

El 50% de (4 x 3.724,-) = 7.448,- a abonar por la empresa en la primera baja del año.

DEDUCCIONES Y BASES:

Las bases de cotización de las cuales se deducirán las diferentes cotizaciones al R.G.S.S., serán las siguientes:

+ Base de cotización del mes anterior(106.230) : días de cotización 28 = 3.794

-(3.794)SALARIO DIA x 10 días de baja = 37.940,-

+Prorrata de pagas extra de 21 días (tener en cuenta que al calcular la cotización de los 10 días de baja, se incluía la parte proporcional de la prorrata de los 10 días). Prorrata diaria: $(492) \times 21 \text{ días} = 10.332,-$

+ Salario devengado por días de trabajo (72.469.7)- horas extras(7.584) = 64.885,7 (64.886,-) Salario a cotizar al R.G.S.S. por tiempo trabajado.

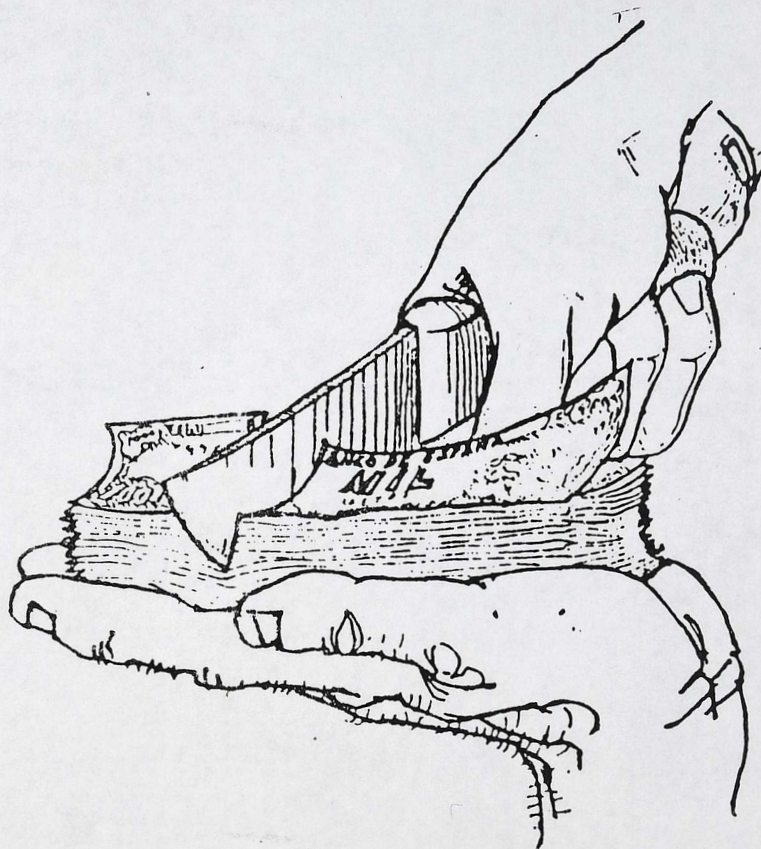
SE COTIZA EL R.G.S.S.:

$37.940 + 10.332 + 64.886 = 113.158,-$ (113.160 múltiplo de 10).

BASE DE ACCIDENTE :

Será la resultante de sumar el importe de las horas extras a la base del R.G.S.S. ajustándolo a múltiplo de 10.

$113.158 + 7.584 = 120.742,-$ (120.750 múltiplo de 10).



Empresa	Trabajador
Domicilio (1)	Categoría profesional PEON Puesto de trabajo
N.º inscripción en la Seguridad Social	Antigüedad en la Empresa desde 1-1-1.976
	N.º Libro Matricula
	N.º afiliación a la Seguridad Social

PERIODO DE LIQUIDACION del **1** de **Marzo** al **31** de **Marzo** de 19 **87** Total días (2) **31**

DEVENGOS Importe total Ptas
 1 PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (3)
 1.1 Percepciones de carácter salarial **1.267 x 21** 26.607,-
 SALARIO BASE (4) 2.661,-

COMPLEMENTOS SALARIALES	Personales	Antigüedad	Idiomas	Titulos		
		2.661,-				2.661,-
	Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos o peligrosos	Nocturno	Plus Convenio		
		418 x 10		1.568 x 16		29.268,-
	Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extra (5)	
		396,90 x 16			7.584,-	13.934,-
	De vencimiento periódico superior a un mes	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios		
	En especie (6)			De residencia		

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7) 72.470,-
 (8)

2 PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos	(6)				
Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. a la fami.	Asist. a subn.	(9) Enfermedad	(9)	
	250,-		Del día 15.935,- al día 15.935,-	Del día 15.935,- al día 15.935,-	16.185,-
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10)			(8) Enfermedad 4-12 días		7.448,-

A. TOTAL DEVENGADO 96.103,-

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 1 BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.
 1.1 Base total de cotización 1.2 Desglose de la base total

Remuneración total	64.886,-	GRUPO	IMPORTE	Aportación del trabajador	
Prorrata de las pagas extra ordinarias	10.332,-			% (11)	Ptas
TOTAL	75.218,-	10	113.160,-	4,80	5.432,-
		F.P. y	120.750,-	1,20	1.449,-
		DESEMPLEO	7.584,-	4,80	364,-

10 días de baja **37.940,-** Adicional Horas Extra **120.750,-**

DEDUCCIONES
 1 Aportación del trabajador a las cuentas del Régimen General, Sindical y Formación Profesional 7.245,-
 2 Imp. Gen. renta de las Personas Físicas **8% s/ 96.103,-** 7.688,-
 3 Anticipo (Mejora pensiones **49.170 x 0,60%**) 295,-
 4 Valor de los productos recibidos en especie 15.228,-

B TOTAL A DEDUCIR 15.228,-

LIQUIDACION TOTAL A PERCIBIR (A-B) **80.875,-**

Firma y sello de la Empresa

de de 19
 RECIBI

X

Las mismas condiciones que en el caso de baja por enfermedad.

PAGO DE LA MUTUALIDAD DE ACCIDENTES

La base reguladora se calculará de la siguiente forma:

BASE "A" : Base de cotización de accidentes de trabajo del mes anterior
(106.230) : 28 días de Marzo = 3.794,- pts.

BASE "B" : $\frac{\text{Importe de horas extras AÑO ANTERIOR}(101.120)}{365} = 277$.

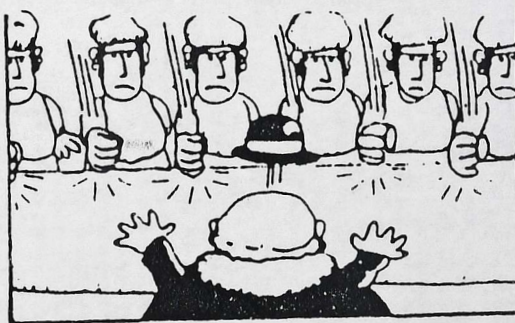
El 75% de "A" (3.794) + "B" (277) = 3.053

3.053 x 10 días de accidente = 30.530,- pts. (Importe a percibir por 10 días de baja por accidente)

DEDUCCIONES Y BASES:

El cálculo de la base del R.G.S.S. será el mismo que en el caso de las bajas de enfermedad.

El cálculo de la Base de Accidentes será el mismo que el del R.G.S.S. más las horas extras.



EJEMPLO Nº 3

Empresa	Trabajador
Domicilio (1)	Categoría profesional PEON
N.º inscripción en la Seguridad Social	Puesto de trabajo
Antigüedad en la Empresa desde 1-1-1.976	N.º Libro Matricula
	N.º afiliación a la Seguridad Social

PERIODO DE LIQUIDACION del **1** de **Marzo** al **31** de **Marzo** de 19 **87** Total días (2) **31**

DEVENGOS Importe total Ptas.
1 PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (3)

1.1 Percepciones de carácter salarial **1.267 x 21**

COMPLEMENTOS SALARIALES

Personales	Antigüedad	Idiomas	Titulos	
	2.661,-			
Puesto de trabajo	Técnicos, penosos o peligrosos	Nocturno	Plus Convenio	
	418 x 10		1.568 x 16	
Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extra (5)
	396,90 x 16			7.584,-
De vencimiento periódico superior a un mes	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios	
En especie (6)	De residencia			

Totales **26.607,-**

2.661,-

29.268,-

13.934,-

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7)

72.470,-

(8)		

2 PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos	(6)		
Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. a la famil	Asist. a subn.	(9) Accidente L (9)
	250,-		Del día al día Ptas
			30.530,- Ptas
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10)	(8)		

30.780,-

A. TOTAL DEVENGADO

103.250,-

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.

Base total de cotización

1.2 Desglose de la base total

Remuneración total	64.886,-	GRUPO	IMPORTE	Aportación del trabajador	
	Monto de pagar extra ordinario			10.332,-	% (11)
TOTAL		75.218,-	10	113.160,-	4,80
		F.P. y	120.750,-	1,20	1.449,-
		DESEMP.LO	7.584,-	4,80	364,-
	10 días 37.940	Adicional Horas Extra	120.750,-		

2 BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A.T. Y E.P. **120.750,-**

1 Aportación del trabajador a las cuentas del Régimen General, Sindical y Formación Profesional **7.245,-**

2 Imp. Gen. renta de las Personas Físicas **8% s/ 103.250,-** **8.260,-**

3 Anticipo (Mejora pensiones **49.170 x 0,60%**) **295,-**

4 Valor de los productos recibidos en especie

B TOTAL A DEDUCIR

15.800,-

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

87.450,-

Firma y sello de la Empresa

RECIBI

X