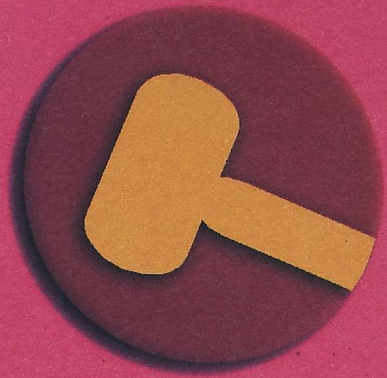


# SAI juridikoa



S  
I  
N  
D  
I  
K  
A  
I  
H  
E  
Z  
I  
K  
E  
T  
A

1.

## La nómina

**LAB**

Hezkuntza

**1.**

**La nómina.**

## 1. La nómina.

# Programación y objetivos del módulo.

El módulo se desarrollará durante una jornada , siendo importante para su mejor comprensión , haber leído el cuadernillo previamente, al igual que lo es participar activamente en el debate del mismo, planteando las dudas, aportaciones etc. que se consideren necesarias.

El objetivo básico es transmitir unos conocimientos generales de la estructura de la nómina que permitan quitar el miedo habitual que se tiene a la hora de su interpretación que nos lleva en consecuencia a dar por bueno lo que en ella se refleja en muchas ocasiones .

Asimismo se trata de dejar claros aspectos como : liquidación, indemnización y finiquito, este último de una importancia fundamental a la hora de la extinción de los contratos de trabajo ya que, de su firma o no, dependerá el futuro de las posibles reclamaciones contra la empresa , en materia de despido , cantidades etc.

En función del convenio que os afecte las interpretaciones de vuestras nóminas, liquidaciones, finiquitos ... pueden pasar de sencillas a farragosas y en algunos casos sin un previo asesoramiento indiscutibles. Nuestro propósito no es haceros técnicos en la materia tras una charla, pero sí marcar unas pautas que en muchos casos ayuden a encender la luz roja con mayor frecuencia para empezar a desarrollar la acción sindical adecuada o acudir a solicitar mayor asesoramiento a las estructuras del sindicato .

### Se trata de dar a conocer :

- El valor de la nómina, la descripción del modelo oficial o modelos sustitutivos.
- Los conceptos liquidación y finiquito cuando se produce la extinción del contrato.
- Los diferentes tipos de retenciones y sus consecuencias.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA  
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA GIZARTE BEOGARRANTZA KALAK



GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Segunda Edición, Septiembre 1999

# 1.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## La nómina.

### La nómina

Valor de la nómina.

Modelo oficial y modelo sustitutivo.

Descripción del modelo oficial de nómina.

-Encabezamiento de la nómina.

-Período de la liquidación a que se refiere la nómina.

-Determinación de las bases de cotización.

### Liquidación y finiquito.

Liquidación

-Conceptos que se incluyen.

-Deducciones en la liquidación.

El finiquito.

### Las indemnizaciones.

### Acerca del I.R.P.F.

CUESTIONARIO.

DICCIONARIO.

# 1. La nómina.

Sindikalkal Hezkuntza

Empresa:	<input type="text"/>	Trabajador:	<input type="text"/>
Domicilio:	<input type="text"/>	NIF:	<input type="text"/> N.º libro de matrícula: <input type="text"/>
CIF:	<input type="text"/>	N.º de afiliación a la Seguridad Social:	<input type="text"/>
Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social:	<input type="text"/>	Categoría o grupo profesional:	<input type="text"/>
		Grupo de cotización	<input type="text"/>

Período de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 199... Total días

**I. DEVENGOS** **TOTALES**

- |  |       |       |
|--|-------|-------|
| 1. Percepciones salariales                                   | _____ | _____ |
| Salario base .....   | _____ | _____ |
| Complementos salariales .....                                | _____ | _____ |
| _____ .....  | _____ | _____ |
| _____ .....  | _____ | _____ |
| Horas extraordinarias .....                                  | _____ | _____ |
| 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 .....**

**II. DEDUCCIONES**

- |   |       |       |
|---|-------|-------|
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | _____ | _____ |
|   | %     |       |
| Contingencias comunes .....   | _____ | _____ |
| Desempleo .....   | _____ | _____ |
| Formación profesional .....   | _____ | _____ |
| Horas extraordinarias:  |       |       |
| Fuerza mayor o estructurales .....  | _____ | _____ |
| No estructurales .....  | _____ | _____ |
| 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 199...  
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**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes  | _____ |
| Remuneración mensual .....   | _____ |
| Prorrata pagas extraordinarias .....   | _____ |
| <b>TOTAL</b> .....   | _____ |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) ..... | _____ |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias .....  | _____ |
| 4. Base sujeta a retención del IRPF .....  | _____ |

# La nómina o

## recibo de salarios.

### Valor de la nómina.

La nómina es el recibo que justifica el haber percibido las retribuciones derivadas de nuestro trabajo por cuenta ajena. Su entrega es obligatoria para todas las empresas y tod@s l@s trabajador@s debemos exigirla siempre, al igual que el propio contrato al iniciar la relación laboral.

Su importancia viene determinada por que:

- Es una prueba de que se cobra una determinada y concreta retribución, en qué empresa se está trabajando, nos da indicios o certeza de la jornada laboral que se realiza o se debiera realizar,....
- 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 para saber lo que cotizamos, para el cálculo y fijación de la cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social (paro, incapacidad temporal e invalidez, pensiones de jubilación, etc...).

Formulario de nómina (recibo de salarios) con los siguientes campos:

- Empresa: \_\_\_\_\_
- Domicilio: \_\_\_\_\_
- CIF: \_\_\_\_\_
- Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: \_\_\_\_\_
- Trabajador: \_\_\_\_\_ N.º libro de matriculados: \_\_\_\_\_
- NIF: \_\_\_\_\_
- N.º de afiliación a la Seguridad Social: \_\_\_\_\_
- Categoría o grupo profesional: \_\_\_\_\_
- Grupo de cotización: \_\_\_\_\_
- Período de liquidación: del ..... de ..... el ..... de ..... de 199...
- Total: \_\_\_\_\_

**I. DEVENGOS**

1. Percepciones salariales
  - Salario base .....
  - Complementos salariales .....
  - Horas extraordinarias .....
  - 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 .....
  - Indemnizaciones no salariales .....

Conceptos de recaudación de la Seguridad Social y conceptos de recaudación de la Seguridad Social

• En caso de despido, fin de contrato, etc... las cantidades que figuran en la nómina son la base legal de la liquidación y, en su caso, de la indemnización.

• Debe ser, en fin, el reflejo en el papel de nuestras condiciones de trabajo (junto con el contrato, si lo hay).

Por todo ello, debemos preocuparnos de que este recibo esté correctamente redactado, de que todas las cantidades que se cobren queden reflejadas en él, de que la empresa lo entregue puntualmente, etc...

La nómina es una prueba de que se cobra y un instrumento básico para presentar demanda de cantidad. Sirve también para saber lo que cotizamos.

## 1. La nómina.

El abono de la nómina se tiene que realizar en el inmediato día siguiente a la finalización del mes que se trate, salvo acuerdo que fije otro momento o mala-costumbre que hayamos consentido. No hay ninguna excusa ni justificación para el retraso en el abono de las mensualidades, pues lo contrario es un crédito que le concedemos a la empresa y además sin intereses.

**Algunas empresas (sobre todo de limpieza y similares) vienen imponiendo la mala costumbre de obligarnos a acudir a sus oficinas centrales a recoger la nómina e incluso a cobrar; sin embargo, es obligación de la empresa facilitar la nómina y la retribución y no tenemos por qué gastar un minuto de nuestro tiempo ni una peseta de nuestro bolsillo para que la empresa cumpla con su obligación.**

La entrega de la nómina no garantiza que estemos realmente dados/as de alta en la Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
TESORERÍA GENERAL DE LA S. SOCIAL

N.º de Afiliación

**AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Apellido 1.º .....  
Apellido 2.º .....  
le .....  
el ..... y de ..... Nombre .....  
..... en ..... sexo ..... estado .....  
(.....) Nacionalidad .....  
FIRMA DEL TRABAJADOR, .....  
FIRMA DEL TRABAJADOR, .....

La entrega de la nómina no garantiza que estemos realmente dados/as de alta, aunque con las nóminas en la mano tengamos cubiertas "las espaldas", conviene que, una vez al año o periódicamente, solicitemos de la Seguridad Social información al respecto.

Finalmente, hay que resaltar que la firma de la nómina no implica la conformidad con lo que aparece escrito en ella, sino solamente el "recibi" del dinero que cobramos. Lo único que hay que comprobar siempre previo a la firma es que coincida la cantidad reseñada al final de la nómina (líquido total a percibir) con el metálico que se nos abona y que la fecha que aparece al lado del «recibí» coincida con la fecha real de pago. En caso contrario, deberemos corregirlo para hacerlo coincidir con la realidad, antes de firmar.

### Modelo oficial y modelo sustitutivo.

El modelo oficial viene fijado por la Orden de 27-11-94. Sólo por acuerdo expreso con l@s trabajador@s podrá sustituirse por otro modelo. No obstante -¡siempre hay algún "pero"!- las empresas tienen un plazo fijado hasta el año 2.000 para utilizar el anterior modelo, si era oficial o estaba debidamente autorizado.

El modelo oficial no contiene algunos conceptos o información CLAVES para l@s trabajador@s, pues está pensando desde una perspectiva empresarial, facilitando la ocultación y ambigüedad que permita esconder la realidad.

En la nómina no aparece apartado específico para la fecha de ingreso, para el puesto de trabajo que se ocupa, para el centro de trabajo donde se está asignad@, las horas de trabajo realizadas, el convenio de aplicación, etc... Especialmente en los casos de trabajos eventuales y en los de trabajo a tiempo parcial, la ausencia de datos provoca un desconocimiento e indefensión brutales, pues, cuando finalmente un@ se decide a reclamar, al final tienes que demostrar todo porque no hay nada reconocido.

Es necesario plantearnos un modelo-guía para pactar en convenios y en cada empresa, adaptada a la realidad y que recoja y plasme las situaciones reales, de tal manera que cuando haya que reclamar algo no resulte una auténtica aventura, así como que sean al menos bilingües.

## Descripción del modelo oficial de nómina.

Vamos a ver los distintos apartados y conceptos, uno a uno, de la nómina oficial.

Tanto en el modelo oficial como en cualquiera, se pueden observar tres grandes apartados:

- el encabezamiento: donde figuran los datos de la empresa y los de la trabajadora o trabajador.
- el período de liquidación: donde figuran los abonos y los descuentos.
- las bases de cotización: donde se reseñan las distintas bases de cotización.

### • Encabezamiento.

Aunque en este apartado no figure nada relacionado con importes, tiene gran importancia.

El hecho de trabajar habitualmente para la misma empresa no debe confiarnos, debemos vigilar constantemente como se rellena.

Tiene dos partes: una, relativa a datos de la empresa, y otra relativa a nuestros datos.

#### A. - DATOS DE LA EMPRESA

**EMPRESA.** Debe figurar en esta casilla el nombre jurídico de la empresa. Caso de ser la empresa una persona física, debe aparecer el nombre y apellidos.

No es lo mismo -no tienen por qué coincidir, aunque normalmente así sea- los términos empresario, empresa, nombre comercial de la empresa o centro de trabajo.



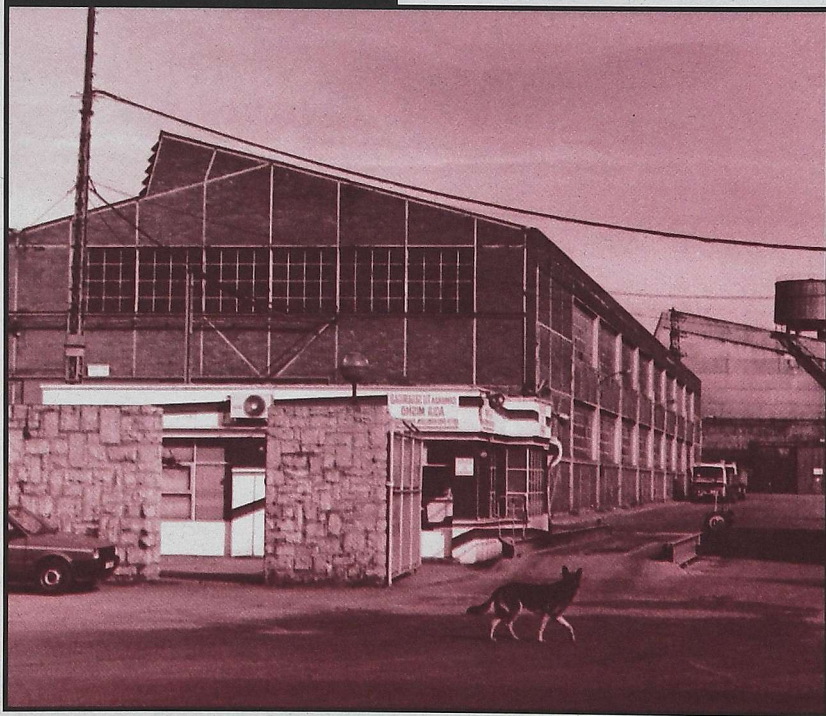
En la nómina deben figurar los datos de la empresa y los de la trabajadora o trabajador, el período de liquidación y las bases de cotización.

## 1. La nómina.

**Empresari@:** es la persona física (empresari@ individual) o jurídica (cualquier tipo de sociedad: anónima, cooperativa,... y también una comunidad de bienes, constituida por varias personas individuales a la vez, como es la comunidad de un portal) que recibe la prestación de servicios de l@s trabajador@s y a la que estamos formalmente adscrit@s (TC1, libro matrícula,...).

**Empresa:** es la unidad económica, organizativa, compuesta por personas y bienes materiales que, bajo el poder de dirección, pretende la producción de unos determinados bienes o servicios para sacarles un beneficio o plusvalía. Así pues, hay situaciones (unidad de empresa, grupo de empresas,...)

Empresa es la unidad económica,  
y organizativa, compuesta por  
personas y bienes.



en que varias personas jurídicas y/o físicas pueden formar parte del concepto de empresa y tod@s ell@s responden solidariamente frente a la totalidad de trabajador@s adscrit@s a cada empresario. Este es el concepto jurídico clave de la relación laboral.

**Nombre comercial:** es la denominación publicitaria (el "mote"), que no tiene porqué coincidir con el titular del negocio, sea persona física o jurídica (ejemplo: "Bar El Farol" o comercio "Nire Prakak").

**Centro de trabajo:** es una unidad técnica de producción, una unidad productiva de elaboración con organización específica y que deberá ser dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. Una empresa podrá tener un sólo centro (un taller, una tienda, una concesión de limpieza,...) o varios (uno o varios de producción, otro de almacén,...).

**Domicilio.** Ha de venir la dirección completa del domicilio social de la empresa. Habrá que intentar que aparezca también la dirección del centro de trabajo cuando éste no coincida con el domicilio social, aunque para ello haya que modificar el modelo oficial y sustituirlo por otro más adecuado.

**CIF. (Código de Identificación Fiscal).** Si la empresa es una persona física, será el nº del DNI del empresario; todas las sociedades lo tienen, por lo que siempre deberá aparecer.

**Código de cuenta de cotización a la seguridad social.**

Todas las empresas antes de iniciar sus actividades (la contratación de personal, por ejemplo) han de solicitar su inscripción en la Seguridad Social. Una vez inscritas, la S.S. les asigna un número, que es el que figura en esta casilla.

**B - DATOS DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR.**

**Trabajador.** Figuran nombre y apellidos de la trabajadora o trabajador.

**NIF (Número de Identificación Fiscal).** Es el nº del DNI de la trabajadora o trabajador.

**Número libro de matrícula.** Debe existir un libro por cada centro de trabajo, en el que se registran los datos de la plantilla (art. 101, Ley General Seguridad Social). De cara a posibles reclamaciones, es importante que todos los datos que figuran en el libro sean los verdaderos (antigüedad, etc. ...), pues la firma en él implica conformidad. Tener en cuenta que al cambiar la categoría cambia el número.

**Número de afiliación a la Seguridad Social.** Es el número con el que constamos l@s trabajador@s en la Seguridad Social desde que se nos dió de alta por primera vez, siendo este número de carácter vitalicio. Las empresas debe comunicar a la Seguridad Social, antes de la iniciación de la prestación de

Boletín de cotización a la Seguridad Social

Fecha, firma y sello de la empresa  
31-8-1998  
221

tc1

Sello tachador de la Administración de la T.G.S.S.  
Firma del funcionario

C L

Sello tachador recaud.

Arroca

Prov. I

C.P. I  
Clave X

NÚMERO DE DOCUMENTO

PERÍODO LIQUIDACIÓN  
DESDE año 01-98  
HASTA año

Nº DE TRABAJADORES 1

TIPOS (%) 5,40

CUOTAS/IMPORTE 4.941

REDUCCIONES 210

CUOTAS IMS 340

CUOTAS IT 307

TIPO (%) (D+P+T) 0,40

COMPENSACIÓN DESEMPLEO PARCIAL 070

RECARGO DE MORA 225

5.751

191 - 132 - 210 = Líquido contingencias generales.

340 - 410 Líquido asc. trabajo y enf. prof.

002 Líquido otras cotizaciones.

311 - 070 Líquido otras cotizaciones.

servicios, el alta del trabajador/a, siendo obligatoria tal alta independientemente del número de horas de trabajo, de la duración del contrato, del tipo de trabajo, ... También se tiene que estar de alta durante el período de prueba, por mucho que digan no pocas empresas. Las infracciones por no comunicar en tiempo y forma las altas se sancionan, con multas entre 50.001 y 500.000,-pts., mientras que las infracciones por bajas o variaciones de quienes ya estén en alta son sancionables con 5.000 a 50.000,-pts.

Se tiene que estar de alta durante el período de prueba.

## 1. La nómina.

270.300	289.500	308.700	327.900	347.100	366.300
270.600	289.800	309.000	328.200	347.400	366.600
270.900	290.100	309.300	328.500	347.700	366.900
271.200	290.400	309.600	328.800	348.000	367.200
271.500	290.700	309.900	329.100	348.300	367.500
271.800	291.000	310.200	329.400	348.600	367.800
272.100	291.300	310.500	329.700	348.900	368.100
272.400	291.600	310.800	330.000	349.200	368.400
272.700	291.900	311.100	330.300	349.500	368.700
273.000	292.200	311.400	330.600	349.800	369.000
273.300	292.500	311.700	330.900	350.100	369.300
273.600	292.800	312.000	331.200	350.400	369.600
273.900	293.100	312.300	331.500	350.700	369.900
274.200	293.400	312.600	331.800	351.000	370.200
274.500	293.700	312.900	332.100	351.300	370.500
274.800	294.000	313.200	332.400	351.600	370.800
275.100	294.300	313.500	332.700	351.900	371.100
275.400	294.600	313.800	333.000	352.200	371.400
275.700	294.900	314.100	333.300	352.500	371.700
276.000	295.200	314.400	333.600	352.800	372.000
276.300	295.500	314.700	333.900	353.100	372.300
276.600	295.800	315.000	334.200	353.400	372.600
276.900	296.100	315.300	334.500	353.700	372.900
277.200	296.400	315.600	334.800	354.000	373.200
277.500	296.700	315.900	335.100	354.300	373.500
277.800	297.000	316.200	335.400	354.600	373.800
278.100	297.300	316.500	335.700	354.900	374.100
278.400	297.600	316.800	336.000	355.200	374.400
278.700	297.900	317.100	336.300	355.500	374.700
279.000	298.200	317.400	336.600	355.800	374.880 (T.M.)
279.300	298.500	317.700	336.900	356.100	
279.600	298.800	318.000	337.200	356.400	
279.900	299.100	318.300	337.500	356.700	
280.200	299.400	318.600	337.800	357.000	
280.500	299.700	318.900	338.100	357.300	
280.800	300.000	319.200	338.400	357.600	
281.100	300.300	319.500	338.700	357.900	
281.400	300.600	319.800	339.000	358.200	
281.700	300.900	320.100	339.300	358.500	
282.000	301.200	320.400	339.600	358.800	

Grupo de cotización.

### Categoría o grupo profesional.

Vienen establecidas por convenio (sectorial o de empresa), se asignan a cada trabajador@ y en función de ella se atribuye una determinada retribución (salario de categoría, grupo profesional,...).

**Grupo de cotización.** Es un número que delimita los topes máximos y mínimos de cotización a la S.S., que son fijados anualmente por el gobierno estatal.

### •El período de liquidación a que se refiere la nómina.

Corresponde al período de tiempo por el cual la empresa liquida o abona el salario, que siempre se ha de referir a meses naturales. Si se abonan salarios por tiempos inferiores (diario, semanal, quincenal,...), estos abonos tienen el carácter de anticipos a cuenta de la liquidación mensual. La no entrega de la nómina se sanciona con 5.000 a 50.000,-pts.

Se indican los días naturales del período al que se refiere la liquidación, del mes de que se trate. Cuando en el convenio de aplicación se fije salario mensual y no diario, todos los meses se consideran de 30 días (y el año será de 360 días, a efectos retributivos).

Cuando miremos la nómina, nos tenemos que fijar con detalle en los importes brutos y no en los líquidos. Nuestro dinero, lo que ganamos, es el bruto y en los convenios también vienen las cantidades en bruto, nunca en líquido.

El esquema al que se ajusta el modelo oficial de la nómina o recibo salarial sigue el mismo que el que hemos utilizado para explicar las retribuciones, aunque utilice algunas palabras distintas. Vamos a seguir paso a paso cada concepto de la nómina, respetando la denominación del propio modelo oficial:

## DEVENGOS

Se refiere a todos los ingresos o retribuciones que vamos a ver aparecer en la nómina.

### **PERCEPCIONES SALARIALES**

Se refiere sólo a los ingresos o retribuciones que tienen carácter salarial.

#### **Salario base**

Constará aquí la cuantía del salario base o de la correspondiente categoría profesional o del coeficiente de calificación que conste en convenio.

#### **Complementos salariales**

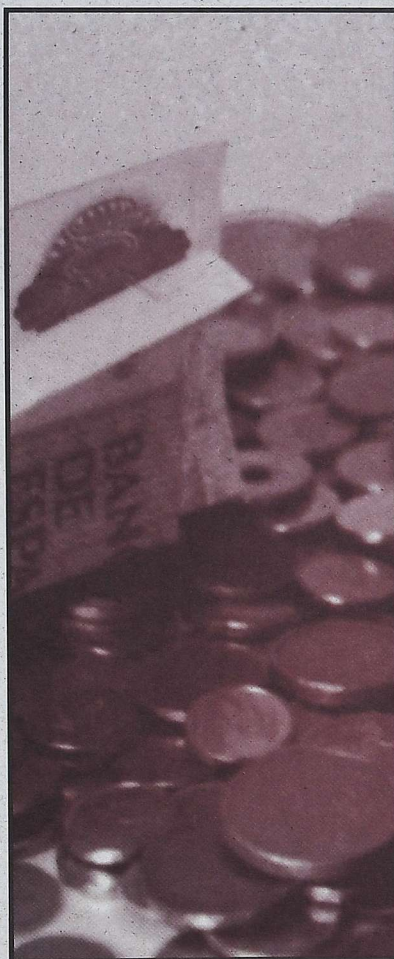
Debajo de esta expresión se harán constar todos y cada uno de los complementos al salario, con su específico y concreto nombre (el que conste en convenio). Deberíamos conseguir que se reflejara si se abona por días naturales, por días laborales o por días efectivos de trabajo, junto con la cantidad diaria que correspondiera.

#### **Horas extraordinarias**

Se hace constar el importe total de las mismas, sean voluntarias o no y sean por fuerza mayor o estructurales. También deberíamos conseguir un mayor detalle, que reflejaran el tipo de horas extras, el nº por cada tipo y el precio de cada hora extra. Lo mejor, que figurase un enorme cero por no existir ninguna.

### **Salario en especie**

Cuando se reciban por parte de la empresa productos en especie, el valor en dinero de dichos productos debe figurar en esta casilla.



### **PERCEPCIONES NO SALARIALES.**

Se refiere sólo a los ingresos o retribuciones que NO tienen carácter salarial.

#### **Indemnizaciones o suplidos.**

Constará bajo esta expresión el concepto concreto e importe a que se refiera.

#### **Prestaciones o Indemnizaciones de la Seguridad Social.**

Sólo deben constar aquí las prestaciones propias y a cargo exclusivo de la S.S., nunca las que son a cargo exclusivo de la empresa.

#### **Indemnizaciones por Traslados, Suspensiones o Despidos.**

Figuran aquí el concepto e importe de cada supuesto que ya hemos visto anteriormente.

### **A. TOTAL DEVENGADO.**

Es el total, la suma de todos los devengos y tanto de las percepciones salariales como de las no salariales. A este total se le denomina "bruto" (aún sin descuentos o deducciones).

## 1. La nómina.

# DEDUCCIONES

Se refiere a todos los descuentos que en ese mes nos van a hacer.

### **APORTACIÓN DEL TRABAJADOR/A A LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA.**

Debajo de este epígrafe se encontrarán los correspondientes descuentos. Los % o tipos los fija el gobierno estatal cada año.

#### **Contingencias comunes.**

Figura en el modelo oficial el % y la cuantía final. El % se calcula sobre la cantidad a la que se denomina base de cotización por contingencias comunes, que figura en la nómina más abajo.

#### **Desempleo.**

Figura en el modelo oficial el % y la cuantía final. El % se calcula sobre la cantidad a la que se denomina base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta, que figura en la nómina también más abajo.

#### **Formación profesional.**

Figura en el modelo oficial el % y la cuantía final. El % se calcula también sobre la cantidad a la que se denomina "Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y EP)", que figura en la nómina más abajo.

#### **Horas extraordinarias. Fuerza mayor o estructurales.**

Figura en el modelo oficial el % y la cuantía final. El % se calcula sobre exclusivamente el importe total de tales horas extras, que curiosamente no figura expresamente en ningún sitio en el modelo oficial. Se supone que será la diferencia entre el importe total de horas extras que figura bajo el epígrafe "1. Percepciones salariales" y el importe que se supone constará más abajo, tras la denominación "Base de cotización adicional por horas extraordinarias", pero todo es un suponer, claro.

#### **No estructurales.**

Figura en el modelo oficial el % y la cuantía final. El % se calcula sobre la cantidad a la que se denomina «Base de cotización adicional

por horas extraordinarias», que figura en la nómina más abajo.

#### **A. TOTAL APORTACIONES.**

Se supone que se refiere a la totalidad de las cuotas enumeradas, pero... ¡¡habrá que vigilar que no sumen luego este total en el siguiente total a deducir!! El no ingreso de tales cuotas (que son del trabajador o trabajadora) en las arcas de la S.S. o efectuar descuentos superiores a los establecidos constituyen infracciones muy graves, sancionables con multas entre 500.001 y 15 millones de pts,... en teoría. También es, en teoría, constitutivo de un delito de apropiación indebida.

#### **IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.**

Figura en el modelo oficial el tipo o % que para cada trabajador@ corresponda, de acuerdo con las tablas anuales fijadas por las instituciones competentes (estado, diputaciones,...). A quienes tengan contrato temporal de duración inferior al año, se les aplicará siempre el 5%. El % se calcula sobre la

cantidad a la que se denomina "Base sujeta a retención del I.R.P.F.", que figura en la nómina más abajo. La falta de ingreso de las cantidades retenidas son sancionadas con multas equivalentes al 150% a 300% de las mismas. Igualmente, es un delito penal de apropiación indebida y delito fiscal si se superan los 5 millones.

#### **ANTICIPOS.**

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

#### **VALOR DE LOS PRODUCTOS RECIBIDOS EN ESPECIE.**

Volverán a figurar aquí los mismos importes aparecidos como devengos en el concepto salario en especie.

#### **OTRAS DEDUCCIONES.**

Puede haber otras deducciones, que han de ser pactadas en convenio o norma que lo justifique (el famoso canon de negociación, las cuotas de afiliación,...). Se incluyen aquí, también, las posibles

deducciones por mandatos judiciales (divorcios,...).

#### **B. TOTAL A DEDUCIR.**

Es el total de las deducciones que se han ido practicando, ¡¡con cuidado de que no se sumen varias veces!!

#### **LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).**

Esta es la cantidad que vamos a firmar como recibida, o sea que vigilarla bien y es el resultado de restar al total devengado (A) el total a deducir (B), y esta es la cantidad de dinero que "nos llevamos a casa", el líquido de la nómina (salario neto). Su cobro y firma no implica que no se pueda reclamar lo no abonado.

#### **FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA. RECIBÍ.**

**Siempre debe constar la firma y sello de la empresa en la copia que nos dan. En la que se queda la empresa constará nuestra firma.**

## 1. La nómina.

### • **Determinación de las bases de cotización.**

En el modelo oficial se hace constar el pomposo y larguísimo epígrafe "DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A I.R.PF", tras el que se reseñan las distintas bases sobre las que se calculan las deducciones que antes se han ido enumerando.

La base de cotización está sometida a unos topes máximos.



### **Base de cotización por contingencias comunes**

Es la suma resultante de dos cantidades:

- la remuneración mensual o retribuciones salariales del mes que se abona
- la prorrata mensual de la totalidad de pagas extras a percibir dentro del año natural

#### **Remuneración mensual.**

Es la suma de las cantidades de todos y cada uno de los conceptos que, al hablar de las retribuciones denominadas «percepciones salariales», exceptuando los importes que pudieran existir por horas extras o por pagas extras que se abonasen en ese mes.

#### **Prorrata de pagas extras.**

Se calcula de la siguiente forma:

Suma de todas las pagas extras a cobrar en el año.	<b>X</b>	Número días naturales o 30 días
360 ó 365 días		

#### **Total.**

Figurará la suma de las cantidades anteriores, (normalizada o ajustada al múltiplo de 3.000 más próximo, por defecto o exceso).

Esta base de cotización está sometida a unos topes máximos. Si la suma de las retribuciones salariales fuera superior a esos topes (lo fija, como todo, el gobierno estatal español anualmente), el exceso ESTÁ EXENTO DE COTIZACIÓN.

→ La nómina  
o recibo de salarios.

Es decir: quienes cobramos poco cotizamos todo, pero l@s que cobran mucho cotizan sólo una parte. Los topes dependen del grupo de cotización en el que nuestra categoría profesional se encuadra, según unos criterios propios de la S.S.

Esta suma es la cantidad sobre la que se calculan las distintas prestaciones derivadas de lo que la Ley General de la S.S. denomina c.7.1.- Bases de cotización, excepto para A.T. y E. P. (40 a 53); "contingencias comunes" (enfermedad común y accidente no laboral); estas prestaciones son: Incapacidad Temporal, Incapacidades Permanentes (Total, Absoluta y Gran Invalidez), la jubilación y la Viudedad y Orfandad.

**Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial).**

Es el resultado de sumar a la anterior base (la de contingencias comunes) el importe del concepto "horas extraordinarias" que pudiera haber en ese mes.

Esta base de cotización también está sometida a unos topes máximos e, igualmente, si fuera superior a esos topes (fijados también, ¡cómo no!, por el gobierno estatal anualmente), el exceso ESTÁ EXENTO DE COTIZACIÓN.

RELACION NOMINAL DE TRABAJADORES

Entidad A.T. y E.P. **XX**

Código Identificación **X / X / X**

C. Postal **X**

**tc2**

Código de causa cotización

Período

Hoja número

PRESTACIONES

NOMBRES Y NOMBRE	CONTRATO DE TRABAJO				Contingencias comunes	BASES DE COTIZACIÓN		
	Desempeño	Contingencias comunes	Horas extraordinarias	A.T. y E.P. Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial		Horas extraordinarias	Base de cotización	
	30	10	64	30	20	58.200	113	58.200

Quienes cobramos poco cotizamos todo, pero los que cobran mucho cotizan sólo una parte.

En el caso de esta base, los topes dependen exclusivamente de la edad (hay tres tramos: para mayores de 18, para quienes tengan 17 y para menores de 17).

Sobre esta base se calculan las distintas prestaciones derivadas de lo que la Ley General de la S.S. denomina c.7.1.- Bases de cotización, excepto para A.T. y E. P. (40 a 53); "contingencias profesionales" (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); estas prestaciones son: Incapacidad Temporal, Incapacidades Permanentes (Lesiones Permanentes No Invalidantes, Parcial, Total, Absoluta y Gran Invalidez) y, en su caso, Viudedad y Orfandad.

## 1. La nómina.

### Base de cotización adicional por horas extraordinarias

Las horas extras están sujetas a una cotización adicional (además de la que corresponda por estar incluidas dentro de las bases de cotización por AT-EP o Desempleo) y que es distinta según estén conceptuadas como estructurales o no estructurales o, lo sean, por fuerza mayor. Aquí constarán exclusivamente las que no son estructurales ni por fuerza mayor; las cotizaciones adicionales son las

previstas en el RD 82/79 y RD 92/83 y, además, se dictan normas específicas cada año, también y para no variar, por el gobierno estatal español.

### Base sujeta a la retención del I.R.P.F.

Es la suma de todos los devengos o retribuciones que estén por ley sujetas al IRPF y que, normalmente, coincidirá con el total devengado de la nómina (A).

Las horas extras están sujetas a una cotización adicional que es distinta según estén conceptuadas como estructurales o no estructurales o, lo sean, por fuerza mayor.

**10-T**

**Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren konturako dirusarrerren eta atxikipenen ziurtagiria**  
**Lanaren etekinak, jarduera profesional eta enpresarialenak, eta sariak**

**Ekitaldia:**

Gipuzkoako Foru Aldundia  
 Diputación Foral de Gipuzkoa

Finanzen eta Finantza Departamentua  
 Departamento de Hacienda y Finanzas

NA / IFK	Deiturak eta izena edo Sozietatearen izena	Zenbakia	Letra	Eskailera	Oina	Aldea	Telefonia
Helbidea: kalea edo plaza	Posta Kodea	Gakoa	Probintzia	Gakoa	EISN	Jarduera nagusia	Ordesharita mota
	Deiturak eta izena						

# Liquidación y finiquito

Cuando cesamos de trabajar en una empresa, por cualquier causa (fin de contrato, despido, jubilación, ... e incluso fallecimiento), siempre tenemos derecho a cobrar todas las retribuciones que nos queden pendientes, tanto atrasos y deudas, como aquellas cantidades que las hemos ido devengando (acumulando derecho a ellas) y que las percibiríamos de seguir trabajando (pagas extras y vacaciones, por lo menos). A esto llamamos liquidación.

## No hay que confundir liquidación con indemnización.

- La liquidación se refiere a las cantidades que corresponden en razón al tiempo trabajado y que aún no han sido abonadas.
- La indemnización, sin embargo, se refiere a la cantidad que pudiera corresponder porque así se señala específicamente en alguna normativa (despidos, ... y en los contratos Fomento de Empleo).

## Tampoco hay que confundir liquidación con finiquito.

La mayoría de las veces, las empresas y sus asesorías hacen entrega de un sólo documento con ambas cosas, liquidación y finiquito. Jurídicamente, sin embargo, son dos conceptos muy distintos y las consecuencias legales de uno y otro son muy importantes: la liquidación es sólo una factura, mientras que el finiquito es la conformidad plena con esa factura. Debemos exigir siempre que se entreguen, por tanto, dos documentos distintos, uno para la liquidación y otro para el finiquito; de esta ma-



nera, se podrá firmar la liquidación y seguir reclamando lo que nos corresponda, pues si firmamos el finiquito, no podremos reclamar nada.

Siempre tenemos derecho tanto a que se nos facilite una fotocopia de lo que vamos a firmar como a que, en el momento de la firma, esté presente cualquier representante sindical. Si los documentos que nos presentan para firmar están bien, la empresa no tiene por qué poner reparo a la entrega de una fotocopia; el hecho de que no lo facilite, puede indicar que nos la quieren jugar o, al menos, que ni la misma empresa sabe si está bien o mal.

La empresa no tiene por qué poner reparo a la entrega de una fotocopia; el hecho de que no lo facilite, puede indicar que nos la quieren jugar o, al menos, que ni la misma empresa sabe si está bien o mal.

## 1. La nómina.



La extinción de contrato deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

### La liquidación.

La empresa "... con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas." (art. 49.2 del ET).

Este mandato no tiene discusión alguna, pero no existe prácticamente ninguna empresa ni asesoría que lo cumpla. La denuncia sistemática ante la Inspección de Trabajo es lo mínimo que debemos hacer.

La liquidación se ha de percibir en el mismo momento del cese, no una semana más tarde o tres meses después.

Para saber lo que nos corresponde cobrar, como siempre, lo primero a determinar es el convenio aplicable, donde aparecerá el sistema de retribución y su estructura, etc, ... Si lo que se viene cobrando mes a mes es superior a lo que marca el convenio, la liquidación habrá de calcularse sobre esas cantidades superiores habituales o pactadas.

**Si dudamos sobre la exactitud de la liquidación, se podrá añadir antes de la firma "salvo error u omisión" y percibir la cantidad ofrecida por la empresa; si creemos que se ofrece menos de lo que corresponde, se añadirá "no conforme";** en ambos casos se cogerá lo ofrecido y la empresa va a tener la seguridad absoluta -por que está estampada nuestra firma- de que jamás vamos a poder reclamar lo que ya está abonado y nosotr@s no tendremos necesidad alguna de esperar a cobrar lo que ya se nos ofrece, aunque reclamemos las diferencias.

## • Los conceptos que se incluyen en la liquidación.

En la liquidación han de aparecer con claridad los distintos conceptos que se abonan, juntos con sus correspondientes cantidades en bruto. Estos conceptos pueden ser los siguientes:

- La retribución correspondiente a los días del mes en curso y que no hayan sido abonados (si ceso el 5 de julio, los días del 1 al 5, ambos incluidos).
- La parte proporcional de las pagas extras que aún no hemos podido cobrar por no llegar el momento de su abono (si me voy el 30 de noviembre, 5/6 de la paga de navidad).
- La parte proporcional de las vacaciones aún no disfrutadas, teniendo siempre en cuenta que a las vacaciones se tendrá derecho siempre que se disfruten o reclamen dentro del año natural en curso (del 1 de enero al 31 de diciembre).
- Cualquier otro tipo de deudas pendiente de pago (atrasos, diferencias que queden colgando, mensualidades sin cobrar, ...)
- La indemnización, cuando proceda.

La liquidación debería hacerse en el modelo habitual de nómina, pues ya está preparada (o debería estarlo, aunque no fuera el modelo oficial) para ello.

## • Descuentos en las liquidaciones.

Las liquidaciones, igual que las normales retribuciones mensuales, están sujetas tanto a descuentos o deducciones por cotizaciones a la S.S. como por I.R.P.F.

### Estos descuentos o deducciones, por tanto, son los siguientes:

- Seguridad Social: se descuenta la cuota obrera en los conceptos de días de trabajo del mes en que se cesa; las partes proporcionales de pagas extras no sufren descuento en este momento, porque ya han ido siendo cotizadas y descontada su cuota mes a mes; las vacaciones también sufren descuentos y las deudas pendientes de pago sólo sufren descuentos si cuando debieron cobrarse no se cotizaron y siempre que la empresa vaya a ingresar las cotizaciones en la S.S. (se comprueba con el TC2 del mes en que se debieron cobrar o en el del mes en que se abonan realmente). Los tipos (%) y cuantías que se deducen se realizan de la misma manera que en las mensualidades normales (más adelante, en este mismo módulo, lo veremos).
- I.R.P.F: están sujetos los conceptos de vacaciones, pagas extras y días de trabajo, las deudas pendientes de pago, igual que en el caso de las cuotas de la S.S.; pero nunca las indemnizaciones que, sólo lo estarían, si se sobrepasara la cuantía legal estipulada.



## 1. La nómina.

### El finiquito.

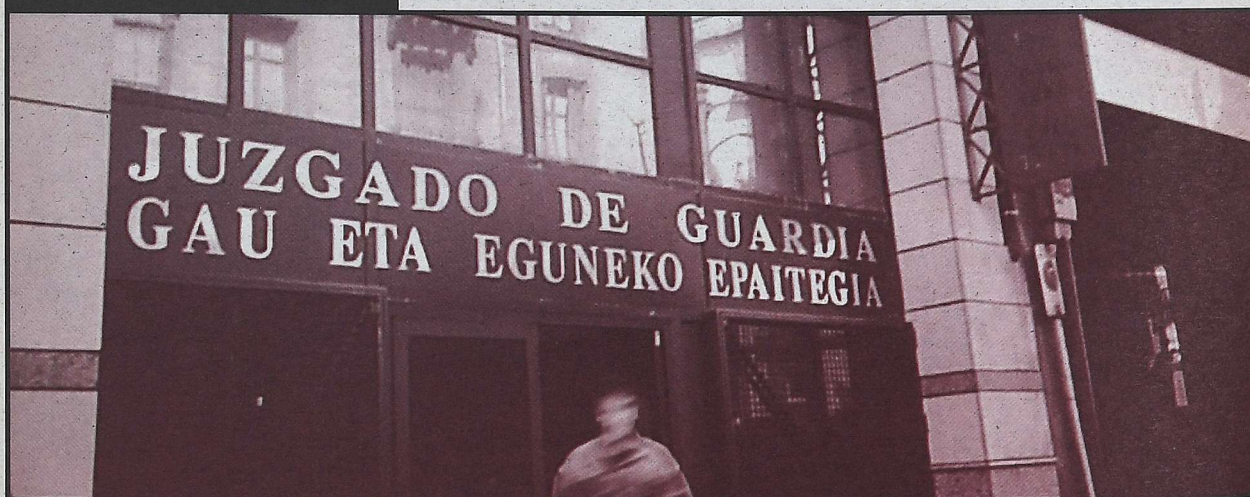
Es una expresión que suele venir -no siempre- en el mismo escrito o papel en que consta la liquidación ("liquidación por finiquito", "finiquito" simplemente,...). Es lo mismo que cuando la empresa hace constar que "con el percibo de x pts. el trabajador/a se da por saldado/a y finiquitado/a, sin nada que reclamar,..." o frases similares.

**Caso de firmarse cualquier documento con dichas o similares expresiones, será prácticamente imposible reclamar no sólo el mismo cese o despido -suponiendo que fuera ilegal-, sino incluso cualquier otra cantidad que pudiera adeudarse y que aún no se ha-**

**ya cobrado.**

**Se tiene todo el derecho a cobrar la liquidación cuando se quiere rehusar la firma del "finiquito": la empresa no puede condicionar el abono de la liquidación a la firma del "finiquito". En caso de ocurrir, habrá de contarse con testigos de ello y se podrá acudir al Juzgado de Guardia más cercano para hacer denuncia penal de inmediato, ya que es un chantaje inaceptable, en el que de una manera habitual y descarada incluso vienen colaborando algunas asesorías. La empresa, y sus asesor@s habituales, están obligados a facilitar la liquidación en documento aparte del "finiquito" cuando así se les requiera.**

Se podrá acudir al Juzgado de Guardia más cercano para hacer denuncia penal.



# Indemnizaciones.

A las indemnizaciones sólo se tiene derecho cuando así venga impuesto por la propia legislación (el ET) o bien por el convenio de aplicación.

## Tenemos derecho a cobrar indemnización en los siguientes casos:

- Por despido colectivo u objetivo (aún cuando, tras reclamar, no se ganara el juicio)
- Por despido disciplinario (siempre que, si se reclama, no se declare procedente)
- Por resolución de contrato decidido por la autoridad judicial a instancias del trabajador@ basándose en un incumplimiento contractual del empresario.
- Al optar por la extinción en el caso de traslado con cambio de domicilio (movilidad geográfica)
- Al optar por la extinción en el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo
- Por finalizar el contrato por fomento de empleo

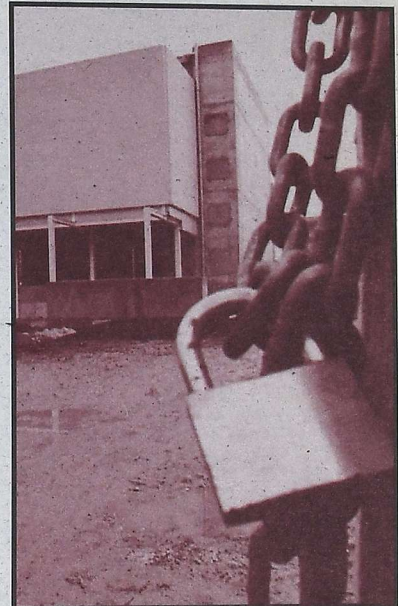
• Cuando expresamente aparezca en convenio (ejemplo: en la construcción, al finalizar el contrato por obra, se tiene derecho a una indemnización equivalente al 4,5% de la suma de todas las retribuciones percibidas durante la vigencia del contrato.

Ya veremos más detenidamente todo esto, en el módulo de formación dedicado específicamente a las extinciones de contrato.

El número de días de indemnización por año de servicio están exactamente fijados por ley (el ET), por lo que son mínimos y obligatorios, dependiendo tal número de la causa del cese. Estos días son los siguientes:

- 20 días por año: despidos objetivos y colectivos, al optar por la extinción en los casos de movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 45 días por año: en el caso de que, a raíz de cualquier cese, podamos reclamar contra él y corresponda declararlo como improcedente.

Los Juzgados de lo social, cuando se reclame contra los ceses, jamás podrán establecer en sentencia una indemnización distinta (ni



El número de días de indemnización por año de servicio están exactamente fijados por ley.

## 1. La nómina.

menos ni tampoco más), pero siempre se puede mejorar por convenio, no disminuir, o bien alterar su cuantía cuando se esté negociando antes de celebrarse el juicio (a más, normalmente, pero también a menos si así se pactase).

**Las indemnizaciones se calculan mediante dos módulos: el valor del salario día y el número de días por cada año de servicio.**

**a) Valor salario/día =** retribución anual dividido entre 360 días (si en las mensualidades los meses se consideran siempre como de 30 días) o entre 365 días. En la retribución anual, sólo entran los conceptos salariales que cotizan a la S.S., sin las horas extras (no las dietas, pluses de distancia y transporte,...). Por ello, en algunos casos, es coincidente el cálculo que resulta de dividir la base de cotización entre 30 para calcular el valor salario/día.

**b) Número de días de indemnización:**

Para los casos de 20 días por año:

$$+ \begin{array}{l} 20 \text{ días} \times n^{\circ} \text{ años enteros} \\ 20/12 \text{ días} \times \text{meses y fracción} \end{array}$$

Para los casos de 45 días por año:

$$+ \begin{array}{l} 45 \text{ días} \times n^{\circ} \text{ años enteros} \\ 45/12 \text{ días} \times \text{meses y fracción} \end{array}$$

- Contrato Fomento de Empleo =

$$+ \begin{array}{l} 12 \text{ días} \times n^{\circ} \text{ años enteros} \\ 1 \text{ día por cada mes o fracción} \end{array}$$

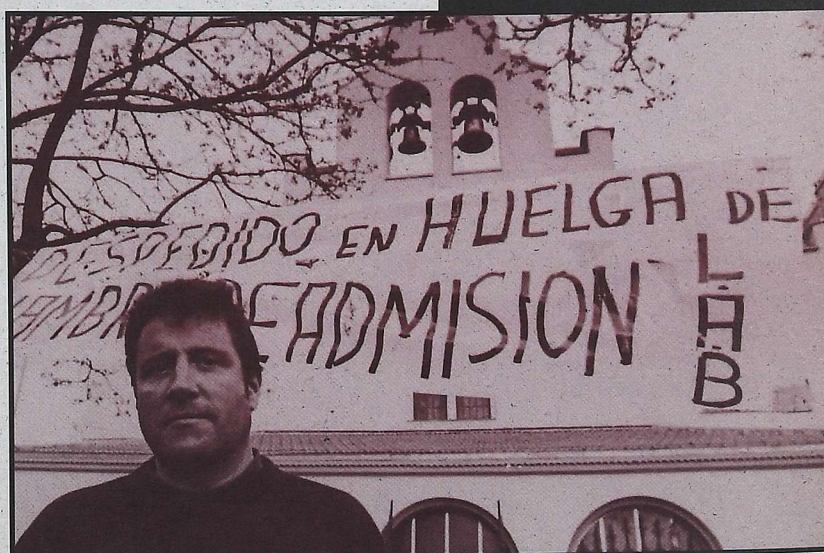
El número de días de indemnización por cada año de servicio se puede mejorar en convenio (ejemplo: 60 días por año en caso de despido, en el convenio de Consignatarios de Bizkaia).

**La fórmula completa sería:**

$$\begin{array}{l} \text{Retribución} \\ \text{anual} \\ \hline 365 \text{ días} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Número} \\ \text{días} \\ \text{por año} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Número} \\ \text{de} \\ \text{años} \end{array}$$

Este importe no está sujeto a IRPF excepto el del Contrato de Fomento del Empleo, pero sí su exceso, si fruto de acuerdo o por convenio se pactase una indemnización cuya cuantía fuera superior a la obligatoria.

El número de días de indemnización por cada año de servicio se puede mejorar en convenio.



No vamos a ver este impuesto en su totalidad. Lo que nos importa ahora y aquí es de qué manera el IRPF afecta al salario, es decir, qué cantidad de dinero retendrá la empresa a cuenta del indicado impuesto del sueldo que se recibe.

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

• **A cuánto asciende la retribución salarial anual bruta prevista para el año en que estamos.**

• **Cuáles son las circunstancias familiares.**

El día primero del período impositivo (1º de enero) se calcula el total de retribuciones que, de acuerdo con las condiciones del contrato percibiremos normalmente a lo largo del año; éstas, unidas a la situación familiar y mediante las unas tablas, determinarán el porcentaje a aplicar a cada caso. Las tablas se fijan por el Gobierno Español anualmente para la CAPV y por el Gobierno Foral Navarro para la CAN.

El porcentaje se aplica para todo el año aunque las retribuciones efectivas difieran de las que sirvieron para determinar el menciona-

## Acerca del I.R.P.F.

Formulario de declaración de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF. Incluye campos para Agencia Tributaria, N.I.F., Apellidos y Nombre o Razón Social, Calle/Plaza/Avda., Código Postal, Municipio, Provincia, y secciones para Rendimientos del Trabajo (DINERARIOS y EN ESPECIE).

do 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 al calculado al principio del año a las nuevas cantidades. Cuando la persona a la que se hace la retención empieza a trabajar con posterioridad al 1º de enero, o se trata de trabajador/a de temporada, (cualquiera que sea su duración) la cuantía de la retención será el resultado de aplicar el 5% al salario.

En principio, cuentan todos los ingresos obtenidos como consecuencia del trabajo asalariado que

Lo que nos importa es de qué manera el IRPF afecta al salario, es decir, qué cantidad de dinero retendrá la empresa.

## 1. La nómina.

realiza. Pero existen algunas excepciones y situaciones que aclarar:

- No, las indemnizaciones que se cobren por traslados, suspensiones o despidos, hasta el límite máximo señalado por la Ley. Sí lo son en la parte que supere el límite legal.
- No, las dietas siempre que no superen los límites que fijen las respectivas haciendas y según estén o no justificadas documentalmente. El importe que supere estos límites sí está sometido.
- No, los gastos de locomoción cuando no superen la cifra que marque la norma tributaria por Km.
- 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.

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

El otro factor que determina la

aportación por IRPF son las circunstancias familiares, es decir, si se tienen a cargo al cónyuge y el número de hij@s al 1º de enero del año que corresponda.

### Se considerarán:

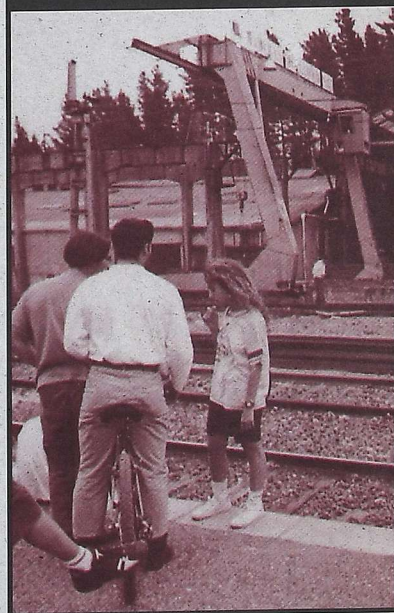
Hij@s legítim@s, legitimad@s, naturales, reconocid@s o adoptad@s, incluyendo l@s que integren la unidad familiar, siempre que no tengan ingresos (por cualquier causa) o estos ingresos sean menores a la cantidad que anualmente se determine por el gobierno correspondiente.

### Se exceptúan:

- L@s hij@s mayores de 25 años, salvo que sean invidentes, gran mutilad@ o gran inválid@, l@s cuales se tendrán en cuenta cualquiera que sea su edad.
- L@s hij@s casad@s, religios@s, profesor@s o miembros de institutos seculares.
- Los hij@s que obtengan rentas superiores a las determinadas por los gobiernos anualmente.

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

El otro factor que determina la aportación por IRPF son las circunstancias familiares.



# diccionario

# abc

## **ABSORCION Y COMPENSACION**

Significa que (salvo pacto en contrario) cualquier cantidad que cobremos por encima de lo que marca nuestro convenio a medida que se van produciendo las distintas subidas salariales puede ir absorbiéndose hasta equipararnos con las cantidades mínimas marcadas en convenio para nuestra categoría.

Es decir, no te lo pueden quitar de golpe pero sí poco a poco.

## **BASES DE COTIZACION**

Son los importes reflejados en la nómina (resultado de sumar todos los conceptos cotizables) y sobre los que se van a aplicar los % (tipos) de retención para las cotizaciones a la seguridad social.

Existen dos bases;

- para contingencias comunes.
- para contingencias profesionales y otras contingencias.

## **BASE REGULADORA**

- Es el importe que va a servir de referencia a la hora de hacer el cálculo para las prestaciones de la seguridad social.

Esta base tiene su origen en las bases de cotización, de ahí la importancia de exigir siempre que se cotice correctamente sobre nuestros salarios.

## **COTIZACION**

Cuota resultante después de aplicar los % correspondientes a las bases de cotización mensuales, es decir, es el dinero que nos retienen mes a mes para financiar el sistema de Seguridad Social.

## **IT (INCAPACIDAD TEMPORAL)**

Concepto que a venido a refundir la antigua incapacidad laboral transitoria y la también antigua invalidez provisional. Es la familiarmente llamada "baja".

## **PRORRATEO**

Cuando nos referimos al salario o a las cotizaciones a la S. Social significa que un importe se distribuye en diferentes mensualidades. Por eso, cuando nuestras pagas extras coinciden en su importe bruto con nuestros salarios mensuales habituales, cobramos más importe líquido. Sucede que

## 1. La nómina.

sobre esa cantidad se cotiza en las nóminas mensuales, pero no en las correspondientes a pagas extras.

### **SALARIO BRUTO**

Importe que nos correspondería cobrar si no hubiera que cotizar a la Seguridad Social y Hacienda no nos descontara nada a través del I.R.P.F.

### **SALARIO NETO O LIQUIDO**

Importe que nos queda una vez que sobre el salario bruto se realizan los descuentos que acabamos de mencionar.

### **TC2**

Es el documento que recoge la relación nominal de los trabajadores de un centro de trabajo y las bases de cotización de cada uno de ellos.

Los empresarios dentro del mes siguiente al que se produzca la cotización deben colocarlo en un lugar destacado del centro de trabajo. Esta obligación puede sustituirse poniendo de manifiesto esta documentación a los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras.

# ejercicios



La nómina.

## CUESTIONARIO

---

1.- CUANDO DECIMOS QUE UN CONCEPTO SALARIAL ES COTIZABLE ¿ QUE SIGNIFICA ? ¿ Y CUANDO DECIMOS QUE ESTÁ SUJETO A I.R.PF ?

2.- CUANDO SE EXTINGUE NUESTRA RELACION LABORAL SI LA EMPRESA SE NIEGA DARNOS LA LIQUIDACION SI NO FIRMAMOS EL FINIQUITO ¿ QUE PODEMOS HACER ?

3.- SI FIRMAMOS EL FINIQUITO ¿ TENDRÁN POSIBILIDAD DE EXITO NUESTRAS RECLAMACIONES POSTERIORES POR DESPIDO O POR CANTIDADES ?

4.- CUANDO POR EXTINCION DE CONTRATO NOS TIENEN QUE INDEMNIZAR ¿ COMO SE CALCULA EL VALOR DEL SALARIO DIA ?

5.- SUPONGAMOS QUE EL IMPORTE QUE REFLEJA NUESTRA NOMINA NO COINCIDE CON LO QUE REALMENTE FIGURA EN EL TALON QUE NOS ENTREGAN O EL IMPORTE QUE NOS INGRESAN EN NUESTRO BANCO.

¿ QUE HACER SI LO QUE NOS QUIEREN PAGAR ES MENOR QUE LO QUE INDICA LA NOMINA ?  
¿ Y SI ES POR MAYOR IMPORTE ?

6.- EN EL CASO DE UN DESPIDO CON INDEMNIZACION EN EL QUE EN VEZ DE LOS 45 DÍAS POR AÑO LLEGAMOS A UN ACUERDO DE 60 DÍAS POR AÑO .

¿ ESTARÍA TODO EL IMPORTE DE LA INDEMNIZACION SUJETO A IRPF O SOLO UNA PARTE DEL MISMO ?

# ejercicios



La nómina.

## CUESTIONARIO

---

- 1.- CUANDO DECIMOS QUE UN CONCEPTO SALARIAL ES COTIZABLE ¿ QUE SIGNIFICA ? ¿ Y CUANDO DECIMOS QUE ESTÁ SUJETO A I.R.PF ?
- 2.- CUANDO SE EXTINGUE NUESTRA RELACION LABORAL SI LA EMPRESA SE NIEGA DARNOS LA LIQUIDACION SI NO FIRMAMOS EL FINIQUITO ¿ QUE PODEMOS HACER ?
- 3.- SI FIRMAMOS EL FINIQUITO ¿ TENDRÁN POSIBILIDAD DE EXITO NUESTRAS RECLAMACIONES POSTERIORES POR DESPIDO O POR CANTIDADES ?
- 4.- CUANDO POR EXTINCION DE CONTRATO NOS TIENEN QUE INDEMNIZAR ¿ COMO SE CALCULA EL VALOR DEL SALARIO DIA ?
- 5.- SUPONGAMOS QUE EL IMPORTE QUE REFLEJA NUESTRA NOMINA NO COINCIDE CON LO QUE REALMENTE FIGURA EN EL TALON QUE NOS ENTREGAN O EL IMPORTE QUE NOS INGRESAN EN NUESTRO BANCO.  
¿ QUE HACER SI LO QUE NOS QUIEREN PAGAR ES MENOR QUE LO QUE INDICA LA NOMINA ?  
¿ Y SI ES POR MAYOR IMPORTE ?
- 6.- EN EL CASO DE UN DESPIDO CON INDEMNIZACION EN EL QUE EN VEZ DE LOS 45 DÍAS POR AÑO LLEGAMOS A UN ACUERDO DE 60 DÍAS POR AÑO .  
¿ ESTARÍA TODO EL IMPORTE DE LA INDEMNIZACION SUJETO A IRPF O SOLO UNA PARTE DEL MISMO ?