



FORMACION NACIONAL

PLAN DE URGENCIA - ABRIL - 89

La Nomina de Salarios



EXIMENTAZIO
PERICA

14/10/89

TX10114

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 concepción 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 EL GOBIERNO ESPAÑOL, QUEDAN FIJADOS ANUALMENTE (ver Anexos).

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 a 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)

I.- DEVENGOS O PERCEPCIONES: Total (12)

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.

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.I. 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: Número 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 caracter 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. PROTECCION A LA FAMILIA. Entre las prestaciones o ayudas que 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 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.- Figuraré la suma de las dos cantidades anteriores.

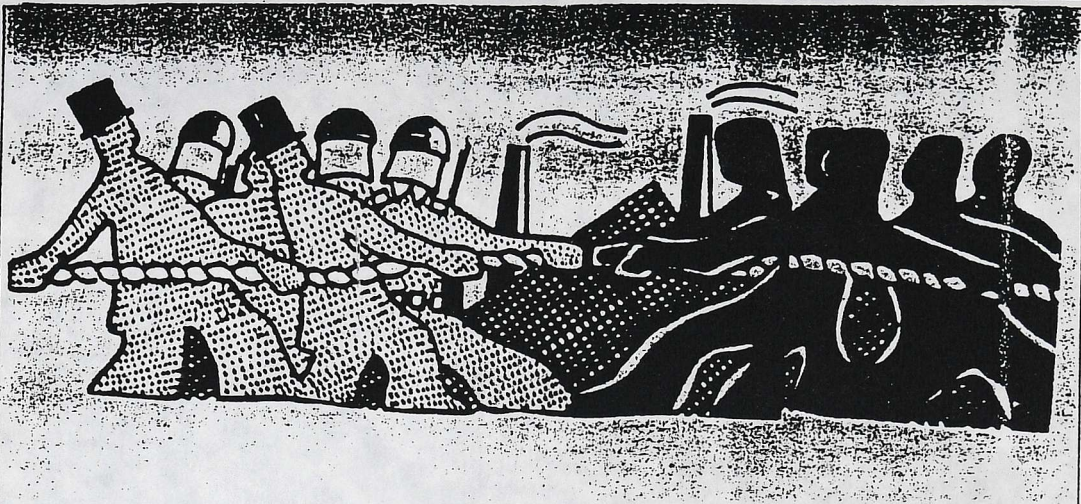
39. GRUPO

Las bases de cotización tienen unos topes mínimos y máximos, dentro de los cuales están todas las categorías profesionales.

Estas bases mínimas y máximas se fijan anualmente por el Gobierno Español (ver Anexos) y hay dos tipos:

- a) Base de Cotización para Contingencias Comunes (ILT por enfermedad común, y por accidente no laboral; jubilación; invalidez por enfermedad común y accidente no laboral...)
- b) Base de Cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, para desempleo y formación profesional,....





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 topes 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 (ver Anexos).

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

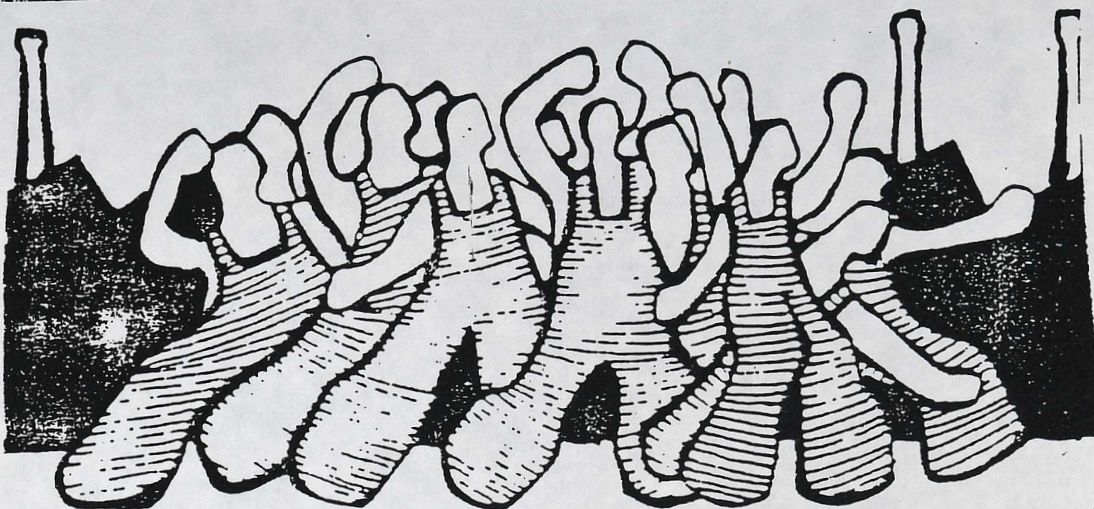
41. APORTACION DEL TRABAJADOR.- (Tanto por ciento). Es el tanto por ciento o porcentaje que se aplica a la cantidad que figura en el número anterior. Esta cifra es fijada por el Gobierno.

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

43. IMPORTE DE LA BASE DE AT+EP/DESEMPLEO-FP. Es la suma de todas las cantidades devengadas como percepciones sujetas a cotización (nº 14 al 29) ambas 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 no salariales (nº 30 al 34). El importe se ajustará a múltiplo de 10 ó 300 igual que la base de cotización para Contingencias Comunes

ESCALA O RELACION DE MULTIPLOS DE 300, PARA LA NORMALIZACION DE LAS BASES DE COTIZACION

300	21.000	41.700	62.400	83.100	103.800	124.500	145.200	165.900	186.600	207.300	228.000	249.600
600	21.300	42.000	62.700	83.400	104.100	124.800	145.500	166.200	186.900	207.600	228.300	249.900
900	21.600	42.300	63.000	83.700	104.400	125.100	145.800	166.500	187.200	207.900	228.600	250.200
1.200	21.900	42.600	63.300	84.000	104.700	125.400	146.100	166.800	187.500	208.200	228.900	250.500
1.500	22.200	42.900	63.600	84.300	105.000	125.700	146.400	167.100	187.800	208.500	229.200	250.800
1.800	22.500	43.200	63.900	84.600	105.300	126.000	146.700	167.400	188.100	208.800	229.500	251.100
2.100	22.800	43.500	64.200	84.900	105.600	126.300	147.000	167.700	188.400	209.100	229.800	251.400
2.400	23.100	43.800	64.500	85.200	105.900	126.600	147.300	168.000	188.700	209.400	230.100	251.700
2.700	23.400	44.100	64.800	85.500	106.200	126.900	147.600	168.300	189.000	209.700	230.400	252.000
3.000	23.700	44.400	65.100	85.800	106.500	127.200	147.900	168.600	189.300	210.000	230.700	252.300
3.300	24.000	44.700	65.400	86.100	106.800	127.500	148.200	168.900	189.600	210.300	231.000	252.600
3.600	24.300	45.000	65.700	86.400	107.100	127.800	148.500	169.200	189.900	210.600	231.300	252.900
3.900	24.600	45.300	66.000	86.700	107.400	128.100	148.800	169.500	190.200	210.900	231.600	253.200
4.200	24.900	45.600	66.300	87.000	107.700	128.400	149.100	169.800	190.500	211.200	231.900	253.500
4.500	25.200	45.900	66.600	87.300	108.000	128.700	149.400	170.100	190.800	211.500	232.200	253.800
4.800	25.500	46.200	66.900	87.600	108.300	129.000	149.700	170.400	191.100	211.800	232.500	254.100
5.100	25.800	46.500	67.200	87.900	108.600	129.300	150.000	170.700	191.400	212.100	232.800	254.400
5.400	26.100	46.800	67.500	88.200	108.900	129.600	150.300	171.000	191.700	212.400	233.100	254.700
5.700	26.400	47.100	67.800	88.500	109.200	129.900	150.600	171.300	192.000	212.700	233.400	255.000
6.000	26.700	47.400	68.100	88.800	109.500	130.200	150.900	171.600	192.300	213.000	233.700	255.300
6.300	27.000	47.700	68.400	89.100	109.800	130.500	151.200	171.900	192.600	213.300	234.000	255.600
6.600	27.300	48.000	68.700	89.400	110.100	130.800	151.500	172.200	192.900	213.600	234.300	255.900
6.900	27.600	48.300	69.000	89.700	110.400	131.100	151.800	172.500	193.200	213.900	234.600	256.200
7.200	27.900	48.600	69.300	90.000	110.700	131.400	152.100	172.800	193.500	214.200	234.900	256.500
7.500	28.200	48.900	69.600	90.300	111.000	131.700	152.400	173.100	193.800	214.500	235.200	256.800
7.800	28.500	49.200	69.900	90.600	111.300	132.000	152.700	173.400	194.100	214.800	235.500	257.100
8.100	28.800	49.500	70.200	90.900	111.600	132.300	153.000	173.700	194.400	215.100	235.800	257.400
8.400	29.100	49.800	70.500	91.200	111.900	132.600	153.300	174.000	194.700	215.400	236.100	257.700
8.700	29.400	50.100	70.800	91.500	112.200	132.900	153.600	174.300	195.000	215.700	236.400	258.000
9.000	29.700	50.400	71.100	91.800	112.500	133.200	153.900	174.600	195.300	216.000	236.700	258.300
9.300	30.000	50.700	71.400	92.100	112.800	133.500	154.200	174.900	195.600	216.300	237.000	258.600
9.600	30.300	51.000	71.700	92.400	113.100	133.800	154.500	175.200	195.900	216.600	237.300	258.900
9.900	30.600	51.300	72.000	92.700	113.400	134.100	154.800	175.500	196.200	216.900	237.600	259.200
10.200	30.900	51.600	72.300	93.000	113.700	134.400	155.100	175.800	196.500	217.200	237.900	259.500
10.500	31.200	51.900	72.600	93.300	114.000	134.700	155.400	176.100	196.800	217.500	238.200	259.800
10.800	31.500	52.200	72.900	93.600	114.300	135.000	155.700	176.400	197.100	217.800	238.500	260.100
11.100	31.800	52.500	73.200	93.900	114.600	135.300	156.000	176.700	197.400	218.100	238.800	260.400
11.400	32.100	52.800	73.500	94.200	114.900	135.600	156.300	177.000	197.700	218.400	239.100	260.700
11.700	32.400	53.100	73.800	94.500	115.200	135.900	156.600	177.300	198.000	218.700	239.400	261.000
12.000	32.700	53.400	74.100	94.800	115.500	136.200	156.900	177.600	198.300	219.000	239.700	261.300
12.300	33.000	53.700	74.400	95.100	115.800	136.500	157.200	177.900	198.600	219.300	240.000	261.600
12.600	33.300	54.000	74.700	95.400	116.100	136.800	157.500	178.200	198.900	219.600	240.300	261.900
12.900	33.600	54.300	75.000	95.700	116.400	137.100	157.800	178.500	199.200	219.900	240.600	262.200
13.200	33.900	54.600	75.300	96.000	116.700	137.400	158.100	178.800	199.500	220.200	240.900	262.500
13.500	34.200	54.900	75.600	96.300	117.000	137.700	158.400	179.100	199.800	220.500	241.200	262.800
13.800	34.500	55.200	75.900	96.600	117.300	138.000	158.700	179.400	200.100	220.800	241.500	263.100
14.100	34.800	55.500	76.200	96.900	117.600	138.300	159.000	179.700	200.400	221.100	241.800	263.400
14.400	35.100	55.800	76.500	97.200	117.900	138.600	159.300	180.000	200.700	221.400	242.100	263.700
14.700	35.400	56.100	76.800	97.500	118.200	138.900	159.600	180.300	201.000	221.700	242.400	264.000
15.000	35.700	56.400	77.100	97.800	118.500	139.200	159.900	180.600	201.300	222.000	242.700	264.300
15.300	36.000	56.700	77.400	98.100	118.800	139.500	160.200	180.900	201.600	222.300	243.000	264.600
15.600	36.300	57.000	77.700	98.400	119.100	139.800	160.500	181.200	201.900	222.600	243.300	264.900
15.900	36.600	57.300	78.000	98.700	119.400	140.100	160.800	181.500	202.200	222.900	243.600	265.200
16.200	36.900	57.600	78.300	99.000	119.700	140.400	161.100	181.800	202.500	223.200	243.900	265.500
16.500	37.200	57.900	78.600	99.300	120.000	140.700	161.400	182.100	202.800	223.500	244.200	265.800
16.800	37.500	58.200	78.900	99.600	120.300	141.000	161.700	182.400	203.100	223.800	244.500	266.100
17.100	37.800	58.500	79.200	99.900	120.600	141.300	162.000	182.700	203.400	224.100	244.800	266.400
17.400	38.100	58.800	79.500	100.200	120.900	141.600	162.300	183.000	203.700	224.400	245.100	266.700
17.700	38.400	59.100	79.800	100.500	121.200	141.900	162.600	183.300	204.000	224.700	245.400	267.000
18.000	38.700	59.400	80.100	100.800	121.500	142.200	162.900	183.600	204.300	225.000	245.700	267.300
18.300	39.000	59.700	80.400	101.100	121.800	142.500	163.200	183.900	204.600	225.300	246.000	267.600
18.600	39.300	60.000	80.700	101.400	122.100	142.800	163.500	184.200	204.900	225.600	246.300	267.900
18.900	39.600	60.300	81.000	101.700	122.400	143.100	163.800	184.500	205.200	225.900	246.600	268.200
19.200	39.900	60.600	81.300	102.000	122.700	143.400	164.100	184.800	205.500	226.200	246.900	268.500
19.500	40.200	60.900	81.600	102.300	123.000	143.700	164.400	185.100	205.800	226.500	247.200	268.800
19.800	40.500	61.200	81.900	102.600	123.300	144.000	164.700	185.400	206.100	226.800	247.500	269.100
20.100	40.800	61.500	82.200	102.900	123.600	144.300	165.000	185.700	206.400	227.100	247.800	269.400
20.400	41.100	61.800	82.500	103.200	123.900	144.600	165.300	186.000	206.700	227.400	248.100	269.700
20.700	41.400	62.100	82.800	103.500	124.200	144.900	165.600	186.300	207.000	227.700	248.400	270.000



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 FÍSICAS

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 que manera el IRPF afecta al salario, es decir, que 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 cuanto 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 fijado por el Gobierno Español anualmente (ver Anexos) 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 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.

Cuando la persona a la que se hace la retención empieze 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. Sí lo son en la parte que supere el límite legal.
- No son salario para el IRPF las dietas siempre que no superen los límites, según estén o no justificadas documentalmente, que se fijen por las respectivas haciendas.

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.
- Sí son salarios para el IRPF los salarios en especie.
- Sí 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 cuánto 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.

DESCUENTOS EN LAS LIQUIDACIONES:

- 1.- Seguridad Social: se descuenta la cuota obrera en los conceptos de vacaciones (a) y días de trabajo del mes en que se cesa (c). 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.
- 2.- I.R.P.F.: están sujetos los conceptos de vacaciones, pagas extras y días de trabajo (a, b y c), pero no ninguno de los otros conceptos (d y e) por ser indemnizatorios; éstos dos últimos, estarían sujetos al impuesto si sobrepasaran la cuantía legal estipulada.

INDEMNIZACIONES

Aparte de las señaladas para contratos temporales en su legislación (o convenio, en su caso) específica, nos referimos ahora a las derivadas de despido improcedente (45 días año) o expediente de regulación en la modalidad de extinción de la relación laboral, como más "habituales".

Módulos de cálculo:

a) Valor salario/día = $\frac{\text{retribución anual}}{365 \text{ días}}$

b) Número de días de indemnización:

- Expte. regulación= $(20 \times \text{n}^{\circ} \text{ años enteros}) + (20/12 \times \text{meses})$.
- Despido improcedente= $(45 \times \text{n}^{\circ} \text{ años enteros}) + (45/12 \times \text{meses})$.

El valor del salario/día por el número de días calculado, da el importe legal de la indemnización a cargo de la empresa. Este importe no está sujeto a IRPF, pero sí su exceso.

En la retribución anual, sólo entran los conceptos salariales que cotizan a la S.S., sin las horas extras. Por éello, en algunos casos, es utilizable la base de cotización dividida entre 30 para calcular el valor salario/día.

LEGISLACION VIGENTE SOBRE SALARIOS

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Ley 8/1980. de 10 de marzo)

Art. 26.—Del salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

4. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

5. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

Art. 27.—Salario mínimo interprofesional

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Art. 29.—Liquidación y pago

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que no hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el 10 % de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Art. 31.—Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores; igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

(Decreto 2.380/73, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario)

Art. 1.—La retribución del trabajo por cuenta ajena se ajustará a las normas contenidas en este Decreto y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo y a las que, como complementarias y con subordinación a ellas, puedan establecerse en Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales, Resoluciones de la Autoridad Laboral, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo de grupo o individuales.

Art. 2.—Tendrán la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el artículo siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 3.—No tendrán la consideración legal de salario 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.

Art. 4.—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, sin atender a las circunstancias que expresan el artículo quinto. Son complementos las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos a que se refiere dicho artículo.

Art. 5.—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 concepción 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, asistancia 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 unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

F) De residencia, tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla.

Art. 6.—El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será, salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de trabajo en contrario, el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, salvo pacto en contrario, tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les correspondería si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

Art. 7.—El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y, en segundo lugar, la especificación de lo que corresponde al salario base y, en su caso, a los complementos, adecuadamente diferenciados, a que se refiere el artículo quinto de este Decreto, así como las deducciones que legalmente procedan.

Art. 8.—Toda regulación salarial determinará el módulo o módulos que habrán de ser tenidos en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos a que se contrae el artículo 5 de esta disposición. Tales módulos podrán coincidir o no con el salario base, pero no podrán ser inferiores al mismo.

Art. 9.—Se entenderá, salvo pacto en contrario, que los salarios determinados por tiempo fijo —año, mes, semana o día— correspondan a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo fijado o habitual, exigible en la actividad de que, en cada caso, se trate.

Art. 10.—El salario mínimo interprofesional no modifica la estructura de los fijados por Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales o Resoluciones de la Autoridad Laboral, ni las cuantías de los mismos, si bien habrá de garantizarse a los trabajadores como ingreso anual irreducible la cuantía del salario mínimo en cómputo anual, según su regulación específica.

Art. 11.—A los trabajadores cuyos salarios queden determinados por cualquier sistema dentro del régimen de trabajo medido se les mantendrán los complementos y la cuantía de éstos que viniesen percibiendo cuando cambie la organización del trabajo, aunque ello haya supuesto la reducción de la actividad y el rendimiento exigibles, salvo que dicha modificación comporte cambios de puesto de trabajo.

Art. 12.—Los salarios de los trabajadores, tanto en régimen de trabajo medido como no medido, a los que se exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo habrán de alcanzar un ingreso superior al establecido para el salario a tiempo, incrementándose éste, al menos, en la proporción que al efecto se fije en las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo o en los Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 13.—La fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido y las bases o tarifas en el no medido, cuando existan incentivos, requiere el previo informe del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Delegados Sindicales. Cuando su aplicación no cumpla las exigencias a que se refie-

ren los artículos 11 y 12 de este Decreto, los trabajadores podrán deducir la reclamación correspondiente ante la autoridad laboral, que resolverá previo informe de la Inspección de Trabajo, de la Organización Sindical y, en su caso, del Servicio Técnico Oficial competente.

DISPOSICION DEROGATORIA

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Decreto quedan derogados los Decretos 1.844/1960, de 21 de setiembre, y 323/1962, de 15 de febrero, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El presente Decreto entrará en vigor el 1 de octubre de 1973, y a partir de esta fecha todas las disposiciones que se promulguen y los Convenios Colectivos Sindicales que se concierten habrán de ajustarse a sus normas, facultándose al Ministro de Trabajo para dictar las Ordenes que fuesen precisas al desarrollo y aplicación de este Decreto.

Segunda.—Las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo existentes a la entrada en vigor del presente Decreto subsistirán en sus propios términos sin otras modificaciones que las estrictamente necesarias para el cumplimiento y aplicación de lo establecido en el mismo.

(Orden de 22 de noviembre de 1973, para el desarrollo del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.)

Art. 1.—En desarrollo del artículo 4 del Decreto y respecto de los específicos sistemas de retribuciones del trabajo que se relacionan, tendrán la consideración de salario-base:

1. Los salarios establecidos para cada categoría profesional por unidad de tiempo, cuando la remuneración del trabajo se efectúe por unidad de obra o en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por la Empresa. Si aquéllos no existieren, se considerará salario base el mínimo interprofesional.

2. Los salarios fijos y garantizados en Hostelería o en cualquier otra actividad en que se establezca este sistema.

Art. 2.—Son periodos de descanso, computables como de trabajo, a los efectos que establece el artículo 2 del Decreto:

1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos no recuperables.

2. Las vacaciones anuales.

3. La media hora de interrupción de labor, prevista, respecto del personal femenino, por el artículo 9 del Real Decreto-ley de 15 de agosto y Decreto de 24 de julio de 1947.

4. Media hora de interrupción de la labor, que será obligatorio conceder al trabajador, siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes:

Que la jornada legal de trabajo que está obligado a realizar sea de 8 horas diarias y 48 semanales.

Que dicha jornada sea continuada, entendiéndose por tal aquella en que no exista, dentro de las expresadas 8 horas, una interrupción intermedia superior a treinta minutos.

La media hora de descanso a que se refiere el párrafo anterior se retribuirá como de trabajo, salvo que dicha retribución no comprenderá, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

No obstante concurrir los requisitos necesarios para la concesión del descanso de la media hora, en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no sea necesario el descanso o no exista posibilidad de interrumpir el mismo, no se concederá dicho periodo de descanso, si bien la negativa exigirá la previa autorización de la autoridad laboral. En el caso de que dicha autorización se funde en la imposibilidad de interrumpir la labor, y salvo que por Reglamentación u Ordenanza de Trabajo o por Convenio

Colectivo se establezca otra cosa, el trabajador que no descansare la citada media hora tendrá derecho a percibir, con independencia del salario completo correspondiente a la jornada trabajada de 8 horas, la retribución de la media hora no descansada, cuyo importe, se obtendrá a prorrata, excluyendo, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

Art. 3.—Lo establecido en el artículo anterior se entenderá con independencia de:

1. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución, previstas en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.
2. Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas, a los trabajadores que ejercen cargo efectivo de carácter sindical.
3. Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho o retribución, contenidas en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo individuales o de grupo.
4. La hora al día de que podrán disponer las mujeres mientras tengan los hijos en periodo de lactancia, dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos periodos de media hora.
5. Las interrupciones del trabajo que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado.

Art. 4.—A los efectos del artículo 3 del Decreto, se entenderán por indemnizaciones o suplidos: El quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, o para la adquisición de prendas de trabajo, los gastos de locomoción y las dietas de viaje, los pluses de distancia y de transporte urbanos, la dote por matrimonio del personal femenino, y cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

Se consideran prestaciones de la Seguridad Social las enumeradas en el artículo 20 de la Ley de 21 de abril de 1966, que se abonen por las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de aquélla y por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, o directamente por las Empresas, de acuerdo con las normas que regulan la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones y la colaboración de las Empresas en la Seguridad Social. Tendrán también la consideración de prestaciones de la Seguridad Social las mejoras voluntarias de la acción protectora de ésta, que hayan sido autorizadas u homologadas en virtud de lo previsto en los artículos 182 y siguientes de la Ley de 21 de abril de 1966.

No formarán tampoco parte del salario los demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las Empresas, así como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte, para atenciones extraordinarias personales o familiares, las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter.

Art. 5.—En las percepciones en especie, cualquiera que sea su modalidad, la cuantía de esta clase de salarios no podrá exceder del 30 % del salario total resultante de la suma del importe del salario en dinero y del salario en especie.

Las percepciones económicas en especie únicamente no tendrán la consideración legal de salario cuando así se establezca por normativa legal, o respondan a beneficios de asistencia social que comprendan, no sólo a los trabajadores, sino también a los pensionistas o a los derechohabientes de aquél.

Art. 6.—A los solos fines del cálculo a que se refiere el artículo 6 del Decreto, se entenderá por semana normal de trabajo el número de horas que resulte de dividir las previstas como el trabajo efectivo en el transcurso del año por las 52 semanas del mismo.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de Trabajo en contrario, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica.

Dividendo: El salario base más los complementos personales de puesto de trabajo y de residencia, correspondientes a 6 días; más la retribución del domingo; más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes, por 52.

Divisor: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52.

Respecto al complemento de vencimiento periódico superior a un mes, consistente en la participación en beneficios, se estará a la cuantía del últimamente satisfecho, sea en el propio año o en el precedente.

Art. 7.—Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra se aplicarán, salvo pacto o disposición legal en contrario, tanto al realizado en jornada normal como en horas extraordinarias, sin perjuicio de percibir estos trabajadores, por las horas extraordinarias, además de la retribución por unidad de obra, los incrementos que les hubiesen correspondido si su remuneración estuviese fijada a tiempo.

Cuando de la retribución del trabajador forme parte algún complemento por calidad o cantidad de trabajo, éste tendrá igual cuantía durante las horas extraordinarias, si dicho complemento afectare a éstas, que en las ordinarias, sin perjuicio de que el trabajador perciba, además, durante las horas extraordinarias, la retribución a tiempo por dichas horas, con los recargos legales correspondientes.

Art. 8.—En ejecución del artículo 7 del Decreto, queda modificado el recibo individual justificativo de pago de salarios, que se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden. Dicho recibo se referirá a meses naturales; esto no obstante, aquellas Empresas que vinieran abonando salarios por periodos inferiores a meses naturales, podrán continuar con dicho sistema, si bien el recibo oficial comprenderá exclusivamente los pagos parciales dentro del mes natural de que se trate, que serán considerados como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en dicho recibo oficial de salarios.

El recibo oficial de pago de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo, archivándose todos los expedidos por las Empresas, juntamente con los boletines de cotización a la Seguridad Social, clasificados en el mismo orden en que figuren sus titulares en la relación de cotizantes. La indicada documentación será conservada durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

Art. 9.—Las Empresas de ámbito provincial o interprovincial que por causa suficiente precisen modificar o sustituir el modelo oficial de recibo, deberán solicitarlo de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, según corresponda, 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, debiendo quedar en poder del trabajador relación precisa de dichos abonos y descuentos. Si la resolución hubiere de adoptarse por la Dirección General de Trabajo, será preceptivo el previo informe de la Dirección General de la Seguridad Social.

Art. 10.—En los Convenios Colectivos Sindicales, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes le asignasen, se entenderán automáticamente referidas al salario base a que se contrae el artículo 4 del Decreto, o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción, de conformidad con lo que establece el artículo 5 del propio Decreto. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base.

Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fueren superiores a los mínimos establecidos con carácter general, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijen con posterioridad en Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 11.—Las reclamaciones ante la autoridad laboral, por parte de los trabajadores, respecto a la fijación o modificación de los salarios, en el régimen de trabajo medido, y a las bases de tarifas de los incentivos, en los no medidos, cuando no cumplan con lo establecido en los artículos 11 y 12 del Decreto, habrán de formularse con posterioridad a la liquidación y pago de los salarios correspondientes, a los efectos de exigir que se dé cumplimiento a lo determinado en los aludidos artículos.

DISPOSICION TRANSITORIA

En aplicación de lo determinado en las disposiciones finales 1 y 2 del Decreto, las percepciones económicas de los trabajadores fijadas con anterioridad al 1 de octubre de 1973, en Reglamentaciones y

Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Resoluciones de la autoridad laboral, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, distintas del salario base, se entenderán automáticamente referidas a alguno o algunos de los complementos a que se contrae el artículo 5 del Decreto, según la naturaleza y características de cada percepción, sin que ello implique, en ningún caso, aumento de coste económico para las Empresas afectadas.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden surtirá efectos desde el día siguiente al de la fecha de su publicación en el BOE, excepto lo que determina el artículo 8 respecto del nuevo recibo individual justificativo del pago de salarios, que entrará en vigor el 1 de enero de 1974. Queda facultada la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exijan su aplicación e interpretación, y dicha Dirección General y la de la Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias, para resolver cuantas cuestiones se susciten respecto del modelo oficial justificativo del pago de salarios, aprobado por la presente Orden, y que se inserta como anexo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas las Ordenes de 8 de mayo de 1961 y 28 de agosto de 1961, 27 de junio de 1972 y cuantas disposiciones se opongan a lo que establece en la presente Orden.

(Orden de 20 de marzo de 1975. Complemento de residencia en Ceuta y Melilla)

Art. 1.—Se establece un complemento de residencia a favor de los trabajadores que radiquen en Ceuta y Melilla y que no disfruten de tal complemento, o cuyo devengo fuera de cuantía inferior al fijado en esta Orden, en cuyo caso percibirán la diferencia correspondiente hasta alcanzar dicha cuantía.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base contenido en la Reglamentación u Ordenanza de Trabajo correspondientes o, en su caso, en el Convenio Colectivo Sindical de trabajo aplicable.

La cuantía del complemento de residencia que regula esta Orden será el 25 % del salario base a que se refiere el párrafo anterior.

Art. 2.—El complemento de residencia sobre el salario base de los Convenios Colectivos Sindicales de trabajo sólo se aplicará respecto de dichos Convenios cuando se hubiesen homologado con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la presente Orden:

Art. 3.—No se computará este complemento de residencia para el abono de los complementos salariales de vencimiento superior a un mes, como las pagas de 18 de julio y de Navidad.

Art. 4.—El importe del complemento de residencia a que se refiere la presente Orden no podrá ser absorbido ni compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad.

Art. 5.—Esta Orden entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el BOE.

(Ley General de la Seguridad Social)

Art. 73.—Base de cotización

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que tenga derecho a

percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. No se computarán en dicha base de cotización los siguientes conceptos:

- a) Las dietas de viaje, gastos de locomoción, plus de distancia y plus de transportes urbanos.
- b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
- c) Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo.
- d) Los productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas.
- e) Las percepciones por matrimonio.
- f) Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.
- g) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado g) del número anterior, el Ministerio de Trabajo, a iniciativa de la Organización Sindical y mediante propuesta razonada de la misma podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

Art. 208.—Contenido

1. Las Empresas, individualmente consideradas y en relación con su propio personal, podrán colaborar con las Entidades Gestoras de este Régimen General exclusivamente en alguna o algunas de las formas siguientes:

- c) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la Entidad Gestora obligada, las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria y protección a la familia, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente.

REVISION DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

Con efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1989 y el 31 de diciembre del mismo año y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 23/1989, de 13 de enero, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE 17-1-89), se ha procedido a la revisión del salario mínimo interprofesional.

1.1. Ambito

Actividades en la agricultura, industria y servicios, sin distinción del sexo de los trabajadores.

1.2. Cuantías

	Ptas./día	Ptas./mes
Trabajadores desde 18 años	1.556	46.680
Trabajadores de 17 años	955	28.650
Trabajadores hasta 17 años	601	18.030

1.2.1. Se computan:

Tanto la retribución en dinero como en especie.

1.3. Referencia jornada

Se entienden referidos a la jornada legal de trabajo, en cada actividad, sin incluir, en el caso de los salarios diarios, la parte proporcional de los domingos y días festivos.

Si se realizara jornada inferior se percibirán a prorrata.

1.4. Complementos salariales

Sirviendo de módulo los salarios mínimos expresados, se calculará:

- Complementos personales: Antigüedad, tanto de los períodos vencidos como de los que venzan con posterioridad al 1 de enero de 1989.
- Complementos de puesto de trabajo: Nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, trabajos sucios, embarque y navegación.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Extras julio y diciembre, beneficios y otras especiales que se abonen.
- Complementos de residencia: Provincias insulares y Ceuta y Melilla.
- Otros conceptos: Plus de distancia; transporte público; incremento garantizado sobre el salario a tiempo, en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

1.5. Compensación, en cómputo anual

Los salarios mínimos fijados en el punto 1.2, más los complementos indicados en el punto 1.4, son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos

1.6. Mínimo cómputo anual

Los salarios mínimos del punto 1.2, más los complementos del punto 1.4, son en orden económico los mínimos que deben tener asegurado en su percepción el trabajador en cómputo anual.

1.7. Trabajadores eventuales y temporeros

Con servicios a una misma Empresa no superior a 120 días percibirán:

Mayores de 18 años: 2.118 ptas. por jornada legal en la actividad.

De 17 años: 1.500 ptas. por jornada legal en la actividad.

De 16 años: 818 ptas. por jornada legal en la actividad.

1.8. Salario mínimo empleados de hogar correspondiente a una hora efectivamente trabajada

Mayores de 18 años: 336 ptas. por hora.

De 17 años: 207 ptas. por hora.

Hasta 17 años: 130 ptas. por hora.

Orden 10 febrero 1958 (M.º Trab., B. O. 17). Regula el Plus de distancia.

Artículo 1.º Las normas de la presente Orden afectan tan sólo a aquellas Reglamentaciones de Trabajo con exclusión de las dictadas para el campo que tengan establecido el denominado plus de distancia o indemnizaciones de análoga naturaleza, quedando modificados en este sentido los preceptos correspondientes de las respectivas Ordenanzas laborales.

Art. 2.º Se entiende por plus de distancia la cantidad que, de acuerdo con esta disposición, perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral u obra en que debe prestarlo a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Los límites del casco urbano serán los fijados por la Alcaldía respectiva, y cualquier duda sobre su interpretación será resuelta, previos los asesoramientos que considere necesarios, por la Delegación Provincial de Trabajo.

La O. 4 junio 1958 (M.º Trab., B. O. 14), dispone:

Artículo 1.º Cuando los Ayuntamientos no tengan determinados los límites de sus correspondientes cascos urbanos, a efectos del cómputo de la distancia prevista por el artículo 2.º de la Orden de 10 de febrero del año en curso, se autoriza a los Delegados de Trabajo para que, oídos los informes que estimen oportunos, puedan señalar el punto en el que se considera principia el mencionado casco urbano en las localidades de su jurisdicción.

Art. 2.º En los casos en que la vivienda del trabajador se radica dentro del casco urbano de un término municipal, el cómputo del espacio que dé lugar al percibo del Plus de distancia se establecerá por acuerdo de las partes y, en su defecto, calculando topométricamente (sobre plano) la distancia que media entre el centro de trabajo y el lugar de residencia, haciendo en la misma las deducciones previstas por el artículo 3.º de la mencionada Orden.

Art. 3.º Constituye el Plus de distancia una mejora reglamentaria, que puede representar diferencia sensible en relación a las anteriores condiciones de trabajo y, por tanto, pueden aplicarse por las Empresas las normas de compensación correspondientes a las mejoras voluntarias, siempre que éstas hubieran sido otorgadas, de acuerdo con los principios legales que, según su época de otorgamiento, rigiesen sobre la materia para poder ser objeto de absorción.

Art. 4.º El Plus de distancia no representa una retribución, sino una compensación de naturaleza análoga a la dieta, y, por tanto, no constituye base de cotización para los Seguros Sociales y Mutualidades Laborales, ni su importe debe ser computable para la determinación del fondo del Plus Familiar.

Art. 3.º Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo. En la citada distancia se descontarán los dos kilómetros a que hace referencia el artículo anterior.

Las mediciones de distancia se calcularán sobre las fijadas por la Jefatura de Obras Públicas o, en su defecto, por las señaladas en las Cartas del Instituto Geográfico y Catastral.

Art. 4.º El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo a razón de 0,70 pesetas (setenta céntimos) por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, al mismo tiempo que se hacen efectivos los salarios y sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior al 25 por 100 del salario base.

Art. 5.º El trabajador, al ser admitido en la Empresa, señalará y justificará el lugar de su residencia, sin que sus traslados posteriores a otros más alejados puedan determinar incremento del plus, el cual, sin embargo, se reducirá en caso de cambio a lugares más próximos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los Delegados provinciales de Trabajo podrán declarar el derecho a percibo del plus o aumento del mismo cuando causas no imputables al trabajador o circunstancias familiares o sociales, probadas fehacientemente, obliguen o aconsejen el cambio de domicilio.

Cuando las alteraciones del recorrido sean consecuencia de los cambios de tajo serán tenidas en cuenta a los efectos del plus.

Art. 6.º Quedarán las Empresas exentas de la obligación de pagar el plus en los siguientes casos:

a) Cuando ofrezca a su personal, en un radio no superior a tres kilómetros del centro o lugar de trabajo, viviendas adecuadas en cuanto a capacidad e higiene, atendidos el estado civil y número de familiares que vivan habitualmente con el trabajador y cuya renta no exceda del 20 por 100 de su retribución total. La aceptación de las viviendas es voluntaria por parte del trabajador, pero, en cualquier caso, perderá su derecho al plus, salvo que aquéllas no reúnan las condiciones indicadas, a juicio de las autoridades u organismos competentes.

Los alojamientos de carácter provisional y los colectivos sólo se eximirán del pago del plus cuando sean aceptados por los trabajadores.

b) Las que faciliten a su personal medios mecánicos de transporte suficientes y adecuados desde el interior de la población o desde lugares situados a menos de dos kilómetros del límite del casco de la misma. Si el tiempo de espera y transporte supera habitualmente a media hora en cada uno de los viajes de ida o de vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario base, o se conmutará como jornada, a elección de la Empresa.

Véase Res. 25 abril 1968 (n.º 7285).

c) Las que a su costa, y previa aceptación de los trabajadores, doten a éstos, en plena propiedad, de medios individuales de transporte o contribuya a su adquisición, al menos, con el importe de tres anualidades del plus que aquéllos viniesen percibiendo. En caso de que el trabajador se despidiera voluntariamente, o lo fuese por causa por él reconocida o legalmente sancionada, quedaría el vehículo en garantía prendaria de las cantidades que excedieran del tiempo transcurrido entre su marcha y el plazo fijado de tres años.

d) Las que reduzcan la jornada, como mínimo, a razón de diez minutos por kilómetro del recorrido abonable.

e) Cuando el obrero emplee caballería propia, con obligación de la Empresa de proporcionar pastos, bien sean en la finca, ya en otros sitios adecuados.

La Res. 5 julio 1963 (Dir. Gral. Ord. Trab., B. O. 19), dispone:

1.º Que las excepciones que establece el artículo 6.º de la Orden de 10 de febrero de 1958, en los demás casos que haya sido reconocido el derecho del trabajador al percibo del Plus de Distancia, se tendrá en cuenta la reducción de los dos kilómetros iniciales que aquélla determina en sus artículos 2.º y 3.º y en el 2.º de la de 4 de junio del mismo año.

2.º Igual criterio que en el apartado anterior habrá de seguirse en los supuestos previstos en el artículo 7.º de la referida Orden de 10 de febrero de 1958, cuando existan medios de transporte de servicio público comprendido entre los dos kilómetros siguientes al límite del casco de población y el tajo o centro de trabajo, y, por consiguiente, el cómputo deberá efectuarse a partir de la consignada distancia de los dos kilómetros siguientes al referido límite.

Art. 7.º En el caso de que existan medios de transporte de servicio público en los trayectos comprendidos entre los dos kilómetros siguientes al límite del casco de población y el tajo a centro de trabajo, no se percibirá plus de distancia, pero la Empresa abonará el importe de dicho servicio en lo que exceda de 1,50 pesetas en la ida y la vuelta.

Si el servicio público existiese sólo en parte de trayecto, el trabajador optará, según sea la solución económica más beneficiosa, entre la forma de abono de plus fijada en el artículo 4.º o la señalada en el repetido párrafo 1.º de este artículo.

Cuando el transporte sea por ferrocarril, se tomará como base de abono el precio de un billete de tercera, si se trata de obreros o subalternos; de segunda, si afecta a empleados con categoría de Auxiliares y Oficiales, y de primera, cuando los empleados sean de categoría superior. No existiendo las mencionadas categorías, los Delegados de Trabajo dictarán, en caso necesario, las oportunas normas de asimilación.

Véase ap. 2.º de Res. 5 julio 1963 en nota al art. 6.º de la presente.

Art. 8.º La jornada del personal que perciba plus de distancia empezará a contarse en el lugar de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 6.º, apartados b) y d).

Art. 9.º La presente disposición entrará en vigor a partir de 1 de marzo del corriente año, sin perjuicio de mantener cualquier condición más beneficiosa que existiera en la actualidad.

**Orden 24 septiembre 1958 (M.º Trab., B. O. 11 oct.).
Pluses para compensar subidas de tarifas en
transportes.**

Los obligados aumentos en las tarifas de transportes de todas clases, ocurridos en los últimos tiempos, repercuten de manera sensible en los gastos a realizar por los trabajadores para desplazarse desde su domicilio a los lugares en que trabajan en las grandes aglomeraciones urbanas de la nación. El Gobierno, siguiendo una línea de estabilidad en los costos y precios, en cuanto lo permiten las circunstancias económicas, ha de compensar, por tanto, de algún modo los referidos aumentos, para que no repercutan en el poder adquisitivo de la retribución del trabajo y den ocasión a un aumento general de salarios, que en la presente coyuntura se considera perjudicial para el bien común. Teniendo en cuenta que estos aumentos, considerables cuando recaen sobre economías modestas, no tienen ese carácter si se imputan a los gastos

generales de una empresa de vida normal, se ha estimado oportuno que, circunstancialmente, sean las empresas, y no los trabajadores, las que satisfagan los referidos aumentos, en tanto no se llegue a una revisión de salarios y precios, previo el estudio preciso.

En atención a ello, este Ministerio, en uso de sus facultades, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Con carácter transitorio y circunstancial se establece, en las poblaciones en las que las tarifas de transporte urbano y las de los llamados servicios «de cercanías» hayan sido elevadas, a partir de 1 de enero del corriente año, o lo sean mientras se halle en vigor la presente disposición, un plus de compensación por transporte, que deberán abonar a sus trabajadores (cuya total remuneración por todos conceptos fuere inferior a 24.000 pesetas anuales) las empresas, en las condiciones que fija la presente Orden, el cual no cotizará por Seguros Sociales ni Montepíos Laborales, ni se computará por el Plus Familiar.

Art. 2.º La cuantía del plus será igual al incremento que hayan experimentado las tarifas, según el número de viajes que el trabajador venga obligado a efectuar para atender la jornada normal. En su cómputo se tendrán en cuentas las tarifas especiales de ida y vuelta, abonos y cualesquiera otras circunstancias que influyan en el precio del transporte, siempre que tengan posible aplicación al personal de la empresa, atendido el horario u horarios laborales que estuvieran en vigor en ella.

En el caso de que existiesen distintos medios de transporte urbano o de cercanías en los recorridos de que se trate, se fijará la cuantía del plus en el promedio del aumento que hubieran experimentado las tarifas de aplicación.

Art. 3.º Tendrán derecho a este plus los trabajadores que habitualmente utilicen para acudir a su centro de trabajo un medio de transporte que tenga carácter de servicio público urbano, suburbano o interurbano, cuya tarifa haya experimentado algún aumento desde primero de enero de este año o la experimente mientras se halle en vigor la presente Orden, y vivan fuera del radio de un kilómetro de dicho centro. El plus será compatible con el de distancia, en el caso de que éste no comprenda en todo o en parte el recorrido por zona urbana.

No tendrán derecho al plus los trabajadores que habitualmente efectúen sus desplazamientos en medios propios de transporte o en los que facilite la empresa. En caso de discrepancia de criterio entre empresa y trabajador, resolverá la cuestión inapelablemente el Delegado de Trabajo, que oirá oportunamente a la Organización Sindical y partes interesadas.

Art. 4.º El plus se abonará a cada trabajador al tiempo de pagarle el salario, teniendo en cuenta la situación, comprobada, de su domicilio. Sin embargo, cada empresa podrá convenir con su personal el establecimiento de zonas u otra fórmula que facilite las

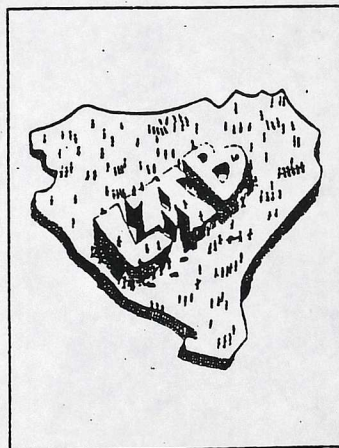
operaciones de asignación y pago de plus, convenios que serán revisados en el caso de que las tarifas sufrieran nuevas alteraciones. En todo caso, la empresa podrá sustituir el abono en metálico de las cantidades correspondientes en concepto de plus, por un sistema de concierto con las empresas de transportes, o de adquisición por su cuenta de «tickets», abonos, etc., siempre que se garanticen al trabajador las oportunas facilidades de sus desplazamientos.

Art. 5.º Las Delegaciones de Trabajo respectivas, oídos los informes que establece el artículo tercero de la Orden, resolverán los aspectos de aplicación puramente local, como son los relativos a la determinación de los trayectos de cercanías, cuantía de los aumentos o diferencias de tarifas, elevando a la Dirección General de Trabajo solamente las cuestiones de interpretación que tengan carácter general, para lo cual considerará siempre los propósitos inspiradores de esta Orden.

Art. 6.º La presente Orden comenzará a surtir efectos a los veinte días siguientes de su publicación, siendo derogada cuando desaparezoan las circun-

tancias especiales que aconsejaron el establecimiento del plus, sin que pueda invocarse desde ese momento derecho alguno adquirido, salvo los de pago de cantidades devengadas antes de la derogación y no percibidas.

Art. 7.º Se autoriza a la Dirección General de Trabajo para que dicte cuantas medidas y aclaraciones sean convenientes en el desarrollo de las presentes normas.



PRESTACIONES POR DESEMPLEO

CUANTIA : 180 PRIMEROS DÍAS: 80% BASE REGULADORA
 181 A 360 DÍAS : 70% BASE REGULADORA
 361 EN ADELANTE : 60% BASE REGULADORA

CUANTIA MAXIMA :
 TRABAJADOR SIN HIJOS (170 %) 92.582 R.
 TRABAJADOR CON 1 HIJO (195 %) 106.197 R.
 TRABAJADOR CON 2 Ó MAS HIJOS (220 %) 119.812 R.

DERECHO A SUBSIDIO POR DESEMPLEO

TRABAJADOR CON PRESTACIONES AGOTADAS Y
RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DURACIÓN : 18 MESES

TRABAJADOR CON PRESTACIONES AGOTADAS Y
MAYOR DE 55 AÑOS. DURACIÓN : HASTA JUBILACIÓN

TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES QUE SIN TENER CUBIERTO EL PERÍODO
MÍNIMO DE COTIZACIÓN (180 DÍAS) HAYAN -
COTIZADO DURANTE : 3 MESES DURACIÓN 3 MESES
 4 MESES DURACIÓN 4 MESES
 5 MESES DURACIÓN 5 MESES

CUANTÍA 35.010 R./MES

La empresa es una parcela de explotación del trabajo y de extracción de plusvalía que se desenvuelve en un entorno adverso. El capitalista-propietario se ha apropiado de una parcela de actividad social, siempre apetecida y disputada por otros capitalistas que aspiran a extender su apropiación al campo de actividad que aquella ocupa, siempre que la extracción de beneficio la haga apetecible.

En este sentido podemos afirmar que las crisis de las empresas forman parte de las exigencias del sistema. Al privatizar o individualizar el trabajo social, éste pierde el carácter de continuidad que le proporcionaría el colectivo social y queda sujeto a las leyes de contingencia que rigen la vida del individuo, teniendo que estar siempre atento a la lucha por la supervivencia y a la ley del más fuerte.

Marx insistió repetidamente en esta contradicción a través de su obra. A modo de ejemplo, recogemos la siguiente cita de la Introducción a El Capital: "Un par de palabras para evitar posibles equívocos. En esta obra, las figuras del capitalista y del terrateniente no aparecen pintadas, ni mucho menos, de color de rosa. Pero adviértase que aquí sólo nos referimos a las "personas" en cuanto "personificación de categorías económicas, como representantes de determinados intereses y relaciones de clase". Quien, como yo, concibe el "desarrollo de la formación económica de la sociedad" como un "proceso histórico-natural", no puede hacer al individuo responsable de la existencia de relaciones de las que él es socialmente criatura, aunque subjetivamente se considere muy por encima de ellas."

El seguimiento de la situación económica de la empresa, a través de los derechos de información periódica que tiene el Comité o los Delegados, debe servir para intervenir sindicalmente en el momento preciso y no permitir que la situación se degrade hasta niveles irreversibles, exigiendo a la empresa que tome medidas para corregir la tendencia de deterioro antes de que sea demasiado tarde. Por desgracia, lo común es que a los Delegados y al conjunto de la plantilla, el planteamiento de los Expedientes les cojan totalmente desprevenidos, y lo que es más grave, sin un mínimo de apoyo para detectar en el aspecto técnico la fiabilidad de los datos en que dicho Expediente se pretende fundamentar.

Dichas medidas correctoras, se tomen más pronto o más tarde, siempre consistirán para la Dirección en cargar las consecuencias sobre los derechos de los trabajadores, entre ellos el derecho al puesto de trabajo, mientras que los Delegados tendrán que hacerlas recaer sobre los responsables de gestión y los accionistas, por su incapacidad o despreocupación para adecuar la actuación de la empresa a las exigencias del mercado, de las que son tan partidarios a la hora de defender el sistema capitalista.

Los términos de la lucha en el marco de la empresa quedan, pues, suficientemente definidos. Se trata de exigir: a la Dirección, que asuma las consecuencias de su mala gestión o incapacidad; y a los accionistas, que repongan el deterioro financiero causado por sus gestores, por cuenta de los beneficios que en otras etapas más prósperas han venido retirando. Cuando sobra, es su mérito y ellos se lo llevan; cuando falta, es su culpa y ellos lo pagan.

LA ACCION SINDICAL EN LOS EXPEDIENTES DE CIERE TOTAL

La crisis de la empresa viene en estos casos derivada de la capacidad de continuación. Ha agotado todas sus posibilidades de subsistencia así como de mantenimiento de los trabajadores que a ella pertenecen, y por tanto, se podría decir, con toda precisión, que no se da una destrucción de puestos de trabajo porque estos están destruidos desde el momento que no tienen posibilidad de servir de sustento a los propios trabajadores. Por tanto, el cierre como tal es un mero aspecto formal, porque realmente la empresa ya la ha cerrado el dueño desde el momento en que a través de la propia gestión ha deteriorado su situación económica a unos niveles que imposibilitan a los trabajadores seguir manteniéndose de ella, es decir que el puesto de trabajo les sirva de medio de vida.

Lo más difícil en este caso es marcar unos objetivos sindicales que puedan servir de apoyo a la lucha sindical, precisamente porque en estas circunstancias no es la patronal la que suele oponer ningún tipo de resistencia, sino que ya lo da todo por perdido, tira la toalla y deja en manos de los trabajadores la decisión formal. Son, pues, los propios hechos los que condicionan inevitablemente la decisión de cierre a los trabajadores, puesto que estos empiezan a devengar salarios que no pueden cobrar y su capacidad de aguante económico colectiva es suficientemente limitada como para que no puedan subsistir en esas condiciones. En consecuencia, son ellos mismos los que tienen que tomar la decisión de cierre y esto hace, como decíamos al principio, que los objetivos no sean fáciles.

A veces sí se puede insistir, no obstante, en que una empresa que ha ido bien en anteriores momentos, en la que se hayan obtenido beneficios, haya llegado a su actual situación. Habrá que exigir responsabilidades de la gestión a la propia Administración de la Empresa sobre la situación en que se encuentra la misma, e insistir en que aporte el dinero que la Empresa necesita para su relanzamiento. Es decir, los trabajadores nunca deben aceptar de buen grado que esas consecuencias, en cuyas causas no han tomado ni arte ni parte, se les trasladen. De todos modos, somos conscientes de que este puede ser un objetivo más teórico que práctico y no es fácil movilizar a la gente en base a él, porque, ya si de hecho en la actual situación del M.O., los trabajadores son reacios a entrar en procesos de lucha, incluso ante objetivos alcanzables, mucho más cuando estos son un tanto teóricos, un tanto utópicos, y no se ven tan alcanzables.

Otro objetivo que se puede señalar, también con sus dificultades, son las instituciones, en cuanto que ellas destinan al fomentar el empleo cantidades significativas de dinero, de las que se benefician exclusivamente los empresarios, a la hora de hablar de contrataciones, a la hora de lo que se atreven a llamar creación de empleo, mientras que no se preocupan en absoluto de solucionar los problemas de la destrucción de los puestos de trabajo.

No obstante, es una contradicción, que si bien se debe utilizar, tampoco constituye un objetivo extraordinariamente claro para los trabajadores y no es fácilmente movilizador.

Lo que suele ocurrir en estos casos, y las Secciones Sindicales de LAB tienen que intentar combatir (impedir), es que los trabajadores acepten con absoluta resignación el hecho, como si no hubiese ningunaa responsabilidad en el propio sistema económico y en el planteamiento global de los empresarios y de las condiciones que imponen al funcionamiento de la economía, exclusivamente en su propio beneficio, pero que cuando el aliciente del beneficio desaparece, se desentienden de las aberraciones que provocan.

Patronal e Instituciones, aunque aparenten lamentarlo, conocen sobradamente que esas situaciones forman parte del proyecto que ellos defienden para su propio beneficio.

Pensamos que LAB, en este tipo de situaciones, tiene que aprovechar el momento para su labor; y si bien la dificultad de las movilizaciones es manifiesta, sí cabe realizar una labor de concienciación hacia los trabajadores, puesto que la inquietud ante un futuro incierto, la inseguridad absoluta y el escármiento en propio cuerpo, tiene que servirnos para concienciarles de que el sistema establecido no es favorable, ni se preocupa del trabajador, más que como objeto de explotación, dejándole tirado en la cuneta cuando deja de serle útil.

Es muy difícil mantener en este tipo de situaciones una moral mínima, puesto que la propia inseguridad y las tensiones generan en los trabajadores una especial sensibilidad hacia conflictos entre ellos mismos. Es una situación que propicia enfrentamientos y divisiones, que no se presta demasiado a la racionalización del problema y frecuentemente degenera en confrontaciones estériles, que incluso dificultan la actuación en el proceso de cierre.

El objetivo que, como LAB nos podemos marcar, y ese sí que es asequible, aunque presente sus dificultades, es que los trabajadores se conciencien de que el patrimonio que queda en la empresa, en justicia les pertenece, puesto que es fruto de su propio esfuerzo y de su propio sudor, a la vez que constituye la única compensación a la pérdida del puesto de trabajo. Y ya que el empresario ha tirado la toalla, ellos sean conscientes de que moralmente el patrimonio es suyo. Pero al mismo tiempo, dejándoles muy claro que ese derecho moral, si bien tiene una cierta incidencia a la hora de intentar adjudicárselo, no cuentan con el amparo legal para hacerlo efectivo y tendrán que recurrir a subterfugios legales y presiones, para poder disponer de ello.

La Ley no da cobertura para este tipo de apropiación, por lo que insistir en este aspecto de una forma casi machacona, puede propiciar al menos mantener un objetivo aglutinador que contrarreste la tendencia a las confrontaciones entre ellos mismos, y a la vez permita orientar y servir de soporte a la capacidad de lucha que pueda surgir, al menos en ese aspecto de quedarse con el máximo que puedan del patrimonio de la empresa, y si es posible con todo, mejor.

Para ello es preciso generalmente proceder al embargo de los bienes, y previo a éste se tendrá que haber forzado a la patronal al reconocimiento ante el SMAC de los salarios en cantidad suficiente. La patronal, como decíamos antes, no está muy dispuesta a discutir condiciones y no suele poner obstáculos a las presiones que se realicen por el colectivo de trabajadores. Menos aún, si a la propia patronal, en todo el proceso previo de discusión se le ha venido echando en cara de continuo su culpa y res-

ponsabilidad en el deterioro y en la situación a que se ha llegado.

Se deben aprovechar este tipo de circunstancias favorables para un reconocimiento de salarios, incluso de indemnizaciones aunque no se acuerde el pago de estas últimas, ambos sin regateos, pero sí distribuidos de una forma equitativa. Ello va a contribuir a la generación de unos títulos ejecutivos que necesitamos utilizar para la adjudicación de los bienes.

Es importante destacar que esta adjudicación en ningún caso se debe interpretar como un negocio inmobiliario, es decir, pensar en comprar para vender con un porcentaje de ganancia. Lo que deben intentar los trabajadores es obtenerlo por un precio mínimo en la subasta, puesto que convertir en dinero estos bienes supone esfuerzos considerables, técnicas y conocimientos, que ellos normalmente no tienen, y por tanto en ningún momento se pueden plantear que la posterior realización de estos bienes se pueda efectuar a un precio medianamente razonable. Por tanto, la única posibilidad de sacar una indemnización complementaria, estaría en adquirirlo a un precio insignificante y posteriormente venderlo a lo máximo que puedan, pero en un plazo relativamente breve. Esto no les permite estar a la espera de ocasiones de mercado, ni se pueden plantear estas transacciones en términos estrictamente comerciales.

De ahí que el principal problema que puede surgir, está en las tasaciones. La empresa principal contrario desde una perspectiva legal, no es normal que se oponga a tasaciones bajas; pero la oposición puede venir de terceros acreedores, que con la desaparición de los bienes, ven desaparecer sus posibilidades de cobro. Aunque se puede conseguir que mantengan una actitud discreta, si se logra hablar con ellos y convencerles de que sus posibilidades de cobro son muy remotas, dadas las abultadas deudas laborales que se acumulan sobre el patrimonio, y lo único que podrían conseguir con su intervención sería obligar a los trabajadores a consumir créditos laborales en una cuantía mayor. Hoy día, desde que se han puesto en funcionamiento las U.R.E., el enemigo más peligroso y beligerante son las instituciones, puesto que se han dotado de una gran agilidad y es fácil que se anticipen con sus ejecuciones y anotaciones preventivas, a los créditos laborales, añadiendo al carácter privilegiado de sus créditos la prioridad en el tiempo.

No es difícil, sobre todo en bienes muebles, espantar a los denominados "carroñeros", porque, si los trabajadores controlan el proceso, pueden evitar que aquéllos conozcan el estado de lo que pretenden comprar. Saben además que, aunque los precios de salida sean atractivos, si fuerzan a pujar, tampoco se lo iban a adjudicar en estos precios, y el enfrentamiento con los trabajadores, que provocaría su actitud, no es precisamente una garantía de que los puedan retirar en su momento con tranquilidad y en buen estado. En la medida en que vean en los trabajadores una actitud de lucha en defensa de sus intereses, será en todos los casos más eficaz el efecto de disuasión.

Respecto a los inmuebles, su adjudicación es más complicada, por dos motivos:

Porque la transmisión de la propiedad de los mismos no va ligada a una entrega física sino a un simple papeleo oficial, que termina con la anotación en el Registro. No necesitan acudir a retirarlos, su desaparición o deterioro no les causa inquietud, y además conocen sus características y valor aproximado a través de la descripción re-

gistral.

En segundo lugar, tienen mayor facilidad para hacer efectiva la adjudicación. Por otra parte, no es infrecuente en una empresa avocada al cierre, encontrar gravámenes. Son cargas que están ahí y no hace falta que nadie venga a reclamarlas sino que el propio magistrado está obligado a tenerlas en cuenta en el procedimiento de subasta, bien sea para dejarlas subsistentes, es decir, que se responsabiliza de ellas el nuevo propietario que adquiera el inmueble, o bien para destinar a su pago la parte del precio que le corresponda según su orden de preferencia.

La generación de créditos en cantidad suficiente supone un problema añadido en la ~~generación~~ ^{creación} de tensiones que tienden a degradar la situación conflictiva, puesto que el colectivo tiene que aguantar a nivel de subsistencia, cuando es capaz de cobrar algo, porque todavía la empresa genera flujos para pagarles una parte de salarios.

La correlación de fuerzas y la incidencia de nuestra sección sindical en el colectivo son dos elementos muy importantes, puesto que van determinar que nuestros planteamientos puedan llevarse adelante en mayor o menor medida. No suele haber muchos problemas, en estas situaciones de cierre total, con el resto de centrales sindicales para coincidir en un planteamiento unitario que beneficie por igual al conjunto de trabajadores, mediante un reparto equitativo de los resultados obtenidos. Sin embargo suele haber vergonzosas maniobras a la hora de ponerlos en práctica, orientadas a protagonismo sindical y a la captación de "clientela" para la tramitación, puesto que sobre los resultados se van a cobrar minutas por la gestión.

El mantenimiento de los puestos de trabajo hasta el momento de la adjudicación (o, dicho de otro modo, acelerar la subasta para que se realice mientras siguen vigentes los contratos) tiene un efecto disuasorio moral bastante fuerte. A la vez, tiene el inconveniente de no poder acudir con las indemnizaciones a la subasta y contar, para adjudicarse los bienes, exclusivamente con los créditos por salarios. El hecho de que los trabajadores permanezcan vinculados a la empresa y, por tanto los terceros que pretendan adjudicarse determinados bienes, puedan sentirse responsables de la destrucción de unos puestos de trabajo que de momento están ahí, a pesar del abandono patronal, es un argumento fuerte y consistente, que justifica y da cobertura a las medidas de presión ante cualquier posible licitador y facilita la labor de disuadirle si se presenta la ocasión de dialogar con él. En cambio, una vez rescindidos los contratos, la dispersión de los trabajadores es inevitable y rompe hasta la mínima capacidad de respuesta.

Cuando el cierre es ya inevitable y los derechos de paro permanecen íntegros, existe a disposición de los trabajadores un recurso para alargar artificialmente el paro, que consiste en no acudir directamente al expediente de cierre, sino hacerlo preceder de un expediente de suspensión durante seis meses, con lo cual los trabajadores se mantendrían del paro durante ese tiempo, sin consumir por ello los derechos de prestación que tengan generados.

Como contrapartida, este recurso tambien presenta sus inconvenientes, porque durante esos seis meses no existe una situación de total libertad, sino que los trabajadores siguen vinculados a la empresa, y se puede plantear el problema de que, conscientes de que están avocados al cierre, les surga alguna oportunidad de trabajo (bien sea un contrato temporal o con perspectivas de continuidad, trabajo que no podrían aceptar en su situación sin consecuencias negativas.

Tratándose de un hecho aislado, se podría solucionar el problema, haciendo un expediente de rescisión parcial de contratos para la persona o personas interesadas. Pero, cuando sean varios trabajadores en distintos momentos, no se puede recurrir a un continuo goteo de expedientes porque resultaría impresentable ante la Administración. Otra posibilidad es que la empresa rescate del paro a los interesados y realicen una suspensión de contrato por acuerdo entre trabajador y empresa. En ambas soluciones se corre el riesgo de que el INEM ponga trabas a aceptar el posterior expediente de rescisión como causa del paro y pretenda computar el tiempo consumido durante la suspensión, con lo cual, este expediente intermedio no ha perjudicado, pero tampoco se ha cubierto el fin pretendido.

Hasta ahora hemos venido hablando desde una perspectiva de cierre total asumido por los trabajadores, sin ningun planteamiento de continuidad. Pero es aquí donde se suele presentar el conocido conflicto de la continuidad de una parte de los trabajadores a través de la constitución de una SAL o Cooperativa.

El problema está ya suficientemente tratado desde LAB y nuestro posicionamiento suficientemente claro en este asunto. Como alternativa, si existe alguna posibilidad de continuación de la empresa, porque ésta genera suficiente para mantener los salarios aunque se incrementen las deudas institucionales porque no llega para pagarlas, es preferible que los trabajadores continúen con la misma denominación y bajo la misma empresa, mientras puedan, ahondando mucho más el agujero a través del impago sistemático de las deudas institucionales.

Es difícil que las instituciones provoquen directamente el cierre, y en todo caso, les damos traslado de esta contradicción. Pero los trabajadores deben tomarse sus precauciones con respecto a los bienes que aún quedan en la empresa, que no se deben de poner en peligro, porque hoy día las Agencias Ejecutivas de la Seguridad Social y de las Haciendas Forales funcionan con bastante rapidez y eficacia. Habría que procurar por todos los medios que, ante esta continuidad en precario, se cubra la garantía y permanencia de los bienes a disposición de los trabajadores, amparándose en que estosno han renunciado a la conservación de sus puestos de trabajo y están dispuestos a luchar por ello.

Hablamos pues de una apariencia de continuidad, y nos estamos refiriendo a una apariencia externa, es decir, exclusivamente hacia afuera. A los trabajadores hay que dejar muy claro que esa continuidad no es posible y no deben crearse falsas expecta-

tivas. Es un medio de cobertura para crear contradicciones a cualquier intervención externa, lo que facilita mantener el control del proceso de cierre al que están abocados sin remedio, puesto que esta apariencia es el nexo que mantiene al patrimonio productivo ligado a los puestos de trabajo, y siempre que se complemente con el desafío de ofrecer a terceros las máximas facilidades para que ellos mismos continúen la actividad empresarial, proporciona un amplio grado de tolerancia y permisibilidad en los métodos que se vayan a utilizar.

ANEXO Nº 2

ENTRARA EN VIGOR EL 1 DE MARZO

Tabla de retenciones del IRPF para 1989

Retribución anual	Sin hijos		Número de hijos										
	Solteros	Casados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Más de 873.600	2	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 936.000	5	3	2	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 1.040.000	8	6	4	3	2	1	—	—	—	—	—	—	—
Más de 1.144.000	10	8	7	5	3	3	2	1	—	—	—	—	—
Más de 1.352.000	12	11	10	8	6	6	4	3	2	1	—	—	—
Más de 1.560.000	14	13	11	11	9	9	7	6	5	4	3	2	1
Más de 1.768.000	15	15	13	13	12	10	9	9	8	7	6	5	3
Más de 2.080.000	18	17	16	15	14	13	12	11	11	10	9	7	5
Más de 2.392.000	19	18	18	17	16	15	14	14	13	12	11	9	7
Más de 2.704.000	20	20	19	18	17	17	16	15	14	13	12	10	9
Más de 3.120.000	21	21	20	20	19	19	18	17	16	15	14	12	11
Más de 3.640.000	22	22	22	22	21	21	20	19	18	17	16	15	14
Más de 4.160.000	23	23	23	22	22	22	22	20	19	18	17	16	15
Más de 4.680.000	25	25	25	24	24	24	23	22	21	20	18	17	16
Más de 5.200.000	26	26	26	25	25	25	24	23	22	21	20	19	18
Más de 5.720.000	27	27	27	27	27	26	25	24	23	22	21	20	19
Más de 6.240.000	28	28	28	28	28	27	26	26	25	24	23	22	21
Más de 7.280.000	31	31	31	30	30	29	28	28	27	26	25	24	23
Más de 8.320.000	33	33	33	32	32	31	31	30	30	30	30	30	29
Más de 9.360.000	34	34	34	34	34	33	33	33	32	31	31	31	30
Más de 10.400.000	36	36	36	36	36	36	35	35	34	33	33	33	32