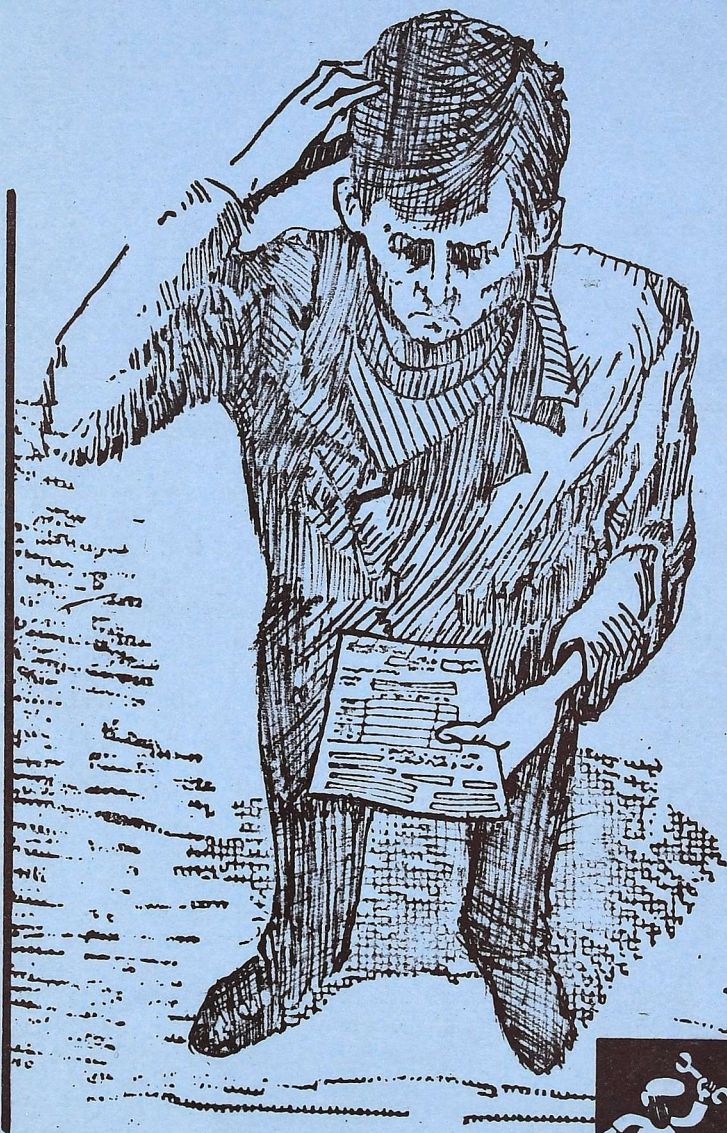


LA NOMINA DE SALARIOS



DONUTS  
ZENTRO  
1800 415



I N D I C E  
=====

	pagina
I.- QUE ES UNA NOMINA O RECIBO DE SALARIOS?.....	1
II.- ESTUDIO DE LA NOMINA:.....	4
cabecera.....	6
devengos o percepciones.....	7
bases de cotización.....	12
deducciones.....	13
III.- COSAS A TENER EN CUENTA.....	14

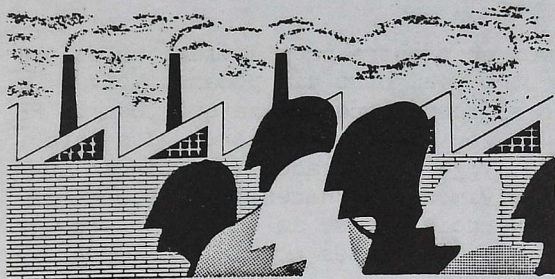
I.-QUE ES UNA NOMINA O RECIBO DE SALARIOS ??

Como introducción, vamos a respondernos a una más básica:

¿ QUE ES EL SALARIO ?

Según los distintos sectores (metal, oficinas, química...) y según empresas, sabemos qué cantidades nos pagan los propietarios de fábricas por trabajar para ellos. Todos tienen en común que el salario es la cantidad de dinero que los propietarios de los medios de producción pagan por un determinado tiempo de trabajo o por realizar un servicio determinado.

Pero, en realidad, no vendemos lo que hacemos (piezas, folios,..) sino lo que vendemos es nuestra "fuerza de trabajo", nuestra capacidad para trabajar, nuestras energías. Los propietarios de los medios de producción (m.p. en adelante), compran esta fuerza de trabajo por 6 meses, dos años,... o indefinidamente. Con ese dinero que nos pagan (el salario), ellos podrían haber comprado un coche, la entrada de un chalet, un viaje a las Bahamas, azúcar,.. Las 25.000 pts. con las que compran un mes de uso de nuestra fuerza de trabajo es el precio de nuestro trabajo de un mes. Nuestra fuerza de trabajo, nuestras energías, es pues, una mercancía más, igual que el azúcar o 1/2 tonelada de chatarra.



El pueblo trabajador cambiamos nuestra "mercancía", la fuerza de trabajo, por la mercancía "dinero". Y éste dinero representa todas las demás cosas que podemos comprar por él. Al entregar nos el salario del mes nos entrega a cambio de nuestra fuerza de trabajo la cantidad correspondiente de carne, de ropa, de electricidad,.. Por tanto, el salario (las 25.000 pelás que

antes decíamos), expresan la proporción, el valor que dan a nuestras energías, el VALOR DE CAMBIO que tienen 8 horas de nuestra vida diaria

El salario, por tanto, no es más que un nombre especial con que se designa el precio de una mercancía que toma cuerpo y realidad en nuestra propia carne y sangre, en la vida de los hombres y mujeres. Nos vendemos a nosotros mismos y nuestro precio se mide con el mismo rasero con que se mide el precio del aceite, de una máquina,...

Antiguamente, el esclavo no vendía su fuerza de trabajo a su amo. No podía porque él mismo era la mercancía y él no tenía mando sobre sí mismo: el amo era propietario hasta de las uñas de sus pies. En la Edad Media, el siervo sólo vendía una parte de su fuerza de trabajo: no era él quien obtenía un salario que le pagaba el señor feudal sino al revés, el siervo pagaba al señor feudal un tributo; el siervo medieval estaba ligado al suelo y vendía frutos al señor feudal. En cambio nosotros, después de millones de años de historia humana, nos vendemos "libremente" a nosotros mismos y, además, en partes. Subastamos "libremente" 6,8 ó 10 horas de nuestra vida, día tras día, entregándolas a quien mejor pague (o al único que pillemos!!), al propietario de las materias primas, de las herramientas,.. al capitalista. El pueblo trabajador no pertenecemos a ningún amo-señor feudal, ni estamos formando parte del suelo o de la fábrica,.. pero 6,8 ó 10 horas de nuestra vida cotidiana pertenecen a quienes nos las compran. Y cómo nuestra única manera de ganarnos la vida es el salario, pertenecemos no a tal fulano o a tal capitalista, sino a la clase capitalista en su conjunto, pues si nos despiden o nos piramos de un currelo,.. necesariamente tenemos que buscar otro fulano que nos compre nuestra fuerza de trabajo, nuestras horas de vida.

Nuestra fuerza de trabajo es nuestra actividad vital en acción, la vendemos para subsistir. Por éso no consideramos a las horas de trabajo como parte de nuestra vida: es más bien un sacrificio de nuestra vida. Y lo que producimos: la seda que tejemos, las piezas que fabricamos, los pisos que construimos... no son para nosotros ni tenemos control alguno sobre ellos. Para nosotros comienza la vida allí donde termina nuestro trabajo: tomando potes, en la cama,...

Y el salario, como vemos en nuestra propia vida, es el precio necesario para que mañana, al otro y al otro día podamos volver a prestar nuestra fuerza de trabajo en condiciones, para que podamos REPRODUCIR NUESTRA FUERZA DE TRABAJO. Por é<sup>l</sup>lo los ancianos, los enfermos, los minusválidos, los niños,... ¿y los parados!! no tienen lugar en este sistema social en que vivimos: no "necesitan" reproducir su fuerza de trabajo, porque no hay nadie que se la quiera comprar, es decir: son mercancía en malas o insuficientes condiciones o en exceso.

En el enunciado de este primer apartado nos preguntábamos "¿qué es la nómina? Ahora ya podemos responder: es una factura, un abarón del mercado de vida humana en que vivimos (el sistema de "libre" mercado capitalista), donde nos vemos obligados a vender una mercancía, nuestra fuerza de trabajo, 6-8 ó 10 horas de vida.

Y al hablar de "salario" podemos querer decir varias cosas. Vamos a distinguir entre el salario desde el punto de vista económico y el salario desde el punto de vista de las leyes laborales:

- A) desde el punto de vista económico hay tres tipos:
- .salario bruto: total percibido SIN deducciones (IRPF,SS..)
  - .salario neto o líquido: lo que percibimos en mano, después de deducir, de restar el IRPF y la Seg.Social.
  - .salario real: es la capacidad de compra que el salario nos proporciona. Ejemplo: 25.000pts de 1979 son hoy también las mismas, pero como la vida sube hoy, en realidad, valen menos.
- B) desde el punto de vista laboral: NO SON salario las cantidades que cobramos por los conceptos siguientes:
- .indemnizaciones o suplidos por gastos que realicemos nosotros pero como consecuencia del trabajo (dietas, plus de transporte,...).
  - .prestaciones que recibimos de la Seg. Social (baja por accidente o enfermedad, ayuda familiar,...)
  - .indemnizaciones por traslados, rescissiones, despido..

Portanto: SON salario todos los conceptos que cotizan a la seguridad social y que no se encuadran en indemnizaciones, suplidos o prestaciones.



## II.- ESTUDIO DE LA NOMINA

Vamos a ver ahora, todos los puntos de la nómina.

El modelo oficial es el que se reproduce. Las empresas que tengan otros modelos distintos DEBEN TENER AUTORIZACION DE LA DELEGACION DE TRABAJO, previa petición justificada, y deben contener clara y detalladamente los mismos conceptos que figuran en el modelo que vamos a estudiar, que es el oficial.

Empresa: <u>1</u>		Trabajador: <u>4</u>	
Domicilio (1) <u>2</u>		Categ. profesional: <u>5</u>	Pto. trabajo: <u>6</u>
N.º inscripción en la S. Social <u>3</u>	Antig. en la Empresa desde <u>7</u>	N.º Libro Matrícula <u>8</u>	N.º afiliación a la Seg. Social <u>9</u>

PERIODO DE LIQUIDACION del 10 de 19 de 19 Total días (2) 11

I. DEVENGOS Importe total: 12 Ptas.

1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEG. SOCIAL (3) TOTALS

1.1 Percepciones de carácter salarial  
SALARIO BASE (4) 14

COMPLEMENTOS SALARIALES	Personales <u>14</u>	Antigüedad	Idiomas	Títulos	
	Puesto de trabajo <u>5</u>	Toxicos, penosos o peligrosos	Nocturno		
	Por calidad o cantidad de trabajo <u>16</u>	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extras (5)
	De vencimiento periódico sup. al mes <u>17</u>	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios	
	En especie (6) <u>18</u>	De residencia <u>19</u>			

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

(8) 20

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

Indemnizaciones o suplidos <u>21</u>	(6)				
Prestaciones de la Seguridad Social <u>22</u>	Prot. a la familia	Asist. a Subn.	(9)	(9)	
			Del día al día Ptas.	Del día al día Ptas.	
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10) <u>23</u>		(8)			

A. TOTAL DEVENGADO..... 12

II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEG. SOCIAL

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

Base total de cotización

Remuneración total <u>24</u>	Prorrata de las pagas extraordinarias <u>25</u>	TOTAL.....	GRUPO	Importe	Aportación del trabajador	
					% (11)	Ptas.
BASE DE COTIZACION <u>27</u>			<u>27</u>	<u>26</u>	<u>28</u>	<u>29</u>
BASE DESEMPLEO Y FOR. P. <u>30</u>			<u>30</u>	<u>30</u>	<u>31</u>	<u>33</u>
ADICIONAL HORAS EXTRA.....						

2. BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A. T. Y E. P. 30

III. DEDUCCIONES:

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Rég. Gral., Desempleo, F. P. y adicional H. E. 33

2. Retención sobre Rendimiento de Trabajo Personal a cuenta de I. R. P. F. 34 %..... 35

3. Anticipos..... 36

4. Valor de los productos recibidos en especie..... 37

B. TOTAL A DEDUCIR..... 38

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... 39

La nómina tiene este esquema:

- CABECERA
- Datos empresa { nombre (1)  
domicilio (2)  
nº patronal de Seg.Social (3)
  - Datos del trabajador { .nombre (4)  
.categoría profesional (5)  
.puesto de trabajo (6)  
.fecha de ingreso en la empresa (7)  
.nº en el libro de matrícula (8)  
.nºafiliación a la Seg.Social (9)
  - Período de liquidación { .período de tiempo (10)  
.total días naturales (11)

I.- DEVENGOS O PERCEPCIONES: total (12)

- 1. Sujeto a cotización { 1.1. salariales { .salario base (13)  
complementos salariales:  
personales (14)  
puesto de trabajo (15)  
calidad o cantidad (16)  
no mensuales (17)  
en especie (18)  
de residencia (19)
  - 1.2. de carácter asistencial y acción social  
empresarial (20)
- 2. No cotiza { .Indemnizaciones o suplidos (21)  
.Prestaciones de la Seg.Social (22)  
.Mejoras voluntarias de la empresa (23)

II.- DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION:

- 1. Para todas contingencias o general (26)
- 2. Para accidentes de trabajo, enf. prof., desempleo y F.P. (30)

III.- DEDUCCIONES:

- .aportaciones del trabajador a la Seg.Social (33)
- .Retención a cuenta, del I.R.P.F. (35)
- .Anticipos (36)
- .Valor de los productos recibidos en especie (37)
- .Total a deducir (38)
- .Líquido total a percibir (39)

Nota: los números entre paréntesis coinciden con los que hay anotados en la nómina de la página anterior y con los trozos de nómina que aparecerán en adelante.

Vamos a ver detalladamente cada concepto y siguiendo el esquema de la página 5 y la numeración de la nómina (pg.4).

► **CABECERA:** este apartado no ofrece cosas especiales. Comprende:

- Datos de la empresa: nombre (1), domicilio (2) y el nº patronal en la Seg. Social (3)
- Datos del trabajador: nombre y apellidos (4), categoría profesional (5), puesto de trabajo (6), fecha de ingreso en la empresa (7), nº que tenemos cada uno en el libro de matrícula (8) y el nº nuestro de afiliación a la S.S. (9).
- Período de liquidación: el que corresponda a la nómina (10) y el total de días naturales que comprenda (11)

Empresa: <u>1</u>		Trabajador: <u>4</u>	
Domicilio (1) <u>2</u>		Categ. profesional: <u>5</u>	Pto. trabajo: <u>6</u>
N.º inscripción en la S. Social <u>3</u>	Antig. en la Empresa desde <u>7</u>	N.º Libro Matrícula <u>8</u>	N.º afiliación a la Seg. Social <u>9</u>
PERIODO DE LIQUIDACION		del de	al <u>10</u> de de 19
			Total días (2) <u>11</u>

De todos estos datos, los más interesantes son:

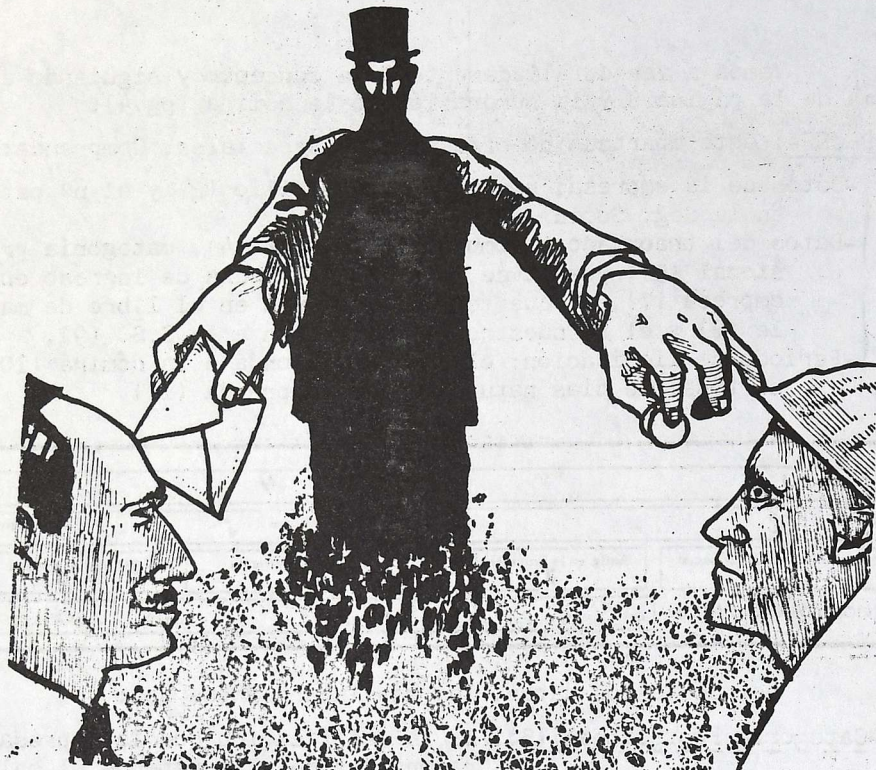
-Categoría Profesional (5). Es la calificación que la empresa nos reconoce y de ella depende el salario base y principales complementos salariales. Las categorías cambian mucho de un sector a otro o de un ramo a otro. Se fijan en los convenios y si no en las ordenanzas.

Las categorías son justificaciones técnicas para mantener la desigualdad salarial y por tanto la división. No podemos olvidar nunca que el kg. de carne vale igual para todos y todos tenemos derecho a disfrutar y corrernos juergas, por lo que debemos tender a reducir y eliminar las categorías profesionales (¡no las profesiones!..éso es otra cosa).

Si la calificación de la categoría que la empresa reconoce no corresponde con la real (las funciones vienen en convenios y ordenanzas), hay que hacer un escrito a la empresa ACOMPAÑADO DE UN INFORME DEL COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL, forzando al reconocimiento de la realidad y al abono de las diferencias que correspondan

-Antigüedad (7). Es importante que conste correctamente la fecha de ingreso en la empresa y, si no, forzar a su reconocimiento. Tiene efectos para la antigüedad (bienios, trienios,..) y para indemnizaciones en caso de despido, ascensos,...

-Libro de matrícula (8). Cuando firmemos en él, que se hace al ingresar en la empresa aunque sea sólo para un mes, que consten correctamente los datos. Es obligatorio para todas las empresas y en cada centro de trabajo debe existir uno.



I. DEVENGOS Importe total: 12 Ptas.

I.- DEVENGOS O PERCEPCIONES: el importe total (12), es el importe bruto del salario, sin ningún descuento. Es la suma de TODO lo que cobramos y que coincide con el apartado "A.TOTAL DEVENGADO" (12)

Hay dos tipos: los devengos que cotizan y los que no cotizan. Vamos a ver cada tipo con sus clases por separado.

1. Las percepciones o devengos sujetas a cotización: son las que siguen y TODAS COTIZAN (13 a 20).

1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEG. SOCIAL (3)					TOTALES
1.1 Percepciones de carácter salarial					
SALARIO BASE (4) <u>13</u>					
COMPLE- MENTOS SALARIA- LES	Personales <u>14</u>	Antigüedad	Idiomas	Títulos	
	Puesto de trabajo <u>15</u>	Toxicos, penosos o peligrosos		Nocturno	
	Por calidad o cantidad de trabajo <u>16</u>	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extras (5)
	De vencimiento periódico sup. el mes <u>17</u>	Gratificaciones extraordinarias		Participación en beneficios	
	En especie (6) <u>18</u>				De residencia <u>19</u>
1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7)					
(8) <u>20</u>					

Hay dos clases : las salariales y las asistenciales.

1.1- Percepciones de carácter salarial: dos tipos también-

(a) Salario Base (13). Viene establecido para cada categoría en los convenios de empresa o sector, provinciales o estatales. Si no se aplicase ningún convenio, el salario base-S.B. no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional y según edades. El S.B. lo cobramos por los días naturales del mes. Importante: sobre el S.B. se calculan las pelotas de antigüedad y casi todos los complementos.

b) Complementos salariales: son las partes del salario que, sin ser S.B., cobramos. Son:

-Personales (14). Los tenemos porque proceden de nuestros conocimientos o cualidades de cada uno y pueden ser: antigüedad: figurará la cantidad que cobramos según permanencia en la empresa. En los convenios se establece el % o cantidad fija. Cuenta a efectos de la antigüedad el tiempo de baja, el de excedencia forzosa, la mili y el período de prueba. No cuenta: la excedencia voluntaria y el período de aprendizaje (aunque hay algunas excepciones, según convenios y ordenanzas).

Idiomas y títulos: también se fijan en los convenios u ordenanzas.

Los tiene que reconocer la empresa expresamente en el momento de la contratación o posteriormente.

-Puesto de trabajo (15). Se abonan no por la persona, sino por el puesto que se ocupa. Tipos:

Tóxicos, penosos, peligrosos, sucios, máquinas, ...: compensan malas condiciones, si están previstos en convenios u ordenanzas. Se conceden cuando esas malas condiciones "no se pueden evitar", ya que en caso contrario el comité o delegados deben obligar a la empresa a remediar tales deficiencias.

Nocturno: lo cobramos para compensar esa incomodidad. Pero no se cobra cuando el propio trabajo sea por naturaleza nocturno y el salario esté fijado teniendo en cuenta tal circunstancia (vigilantes nocturnos, por ejemplo). Su cuantía mínima: 25% sobre el precio de la hora ordinaria, contando sólo el salario base.

El precio de la hora normal, sino hay convenio o pacto, legalmente se calcula así:

1º Se halla el salario base anual: por medio de los convenios.

2º Se divide el salario base anual entre el nº de horas de trabajo anuales. Lo que da es el valor de la hora ordinaria del salario base.

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Hay que tender a eliminar el horario nocturno y, cuando no haya más remedio, hacerlo rotativo.

.Turnos: hay que tender a que este plus, y todos en general, se integren en el S.B.

-Por calidad o cantidad de trabajo (16): se pagan según la producción,

aunque exista control. Son:

.Incentivos o primas: cuando tenemos cronometrado el trabajo y rendimos por encima del nivel mínimo o normal.

.Actividad: cuando no hay cronometraje.

.Asistencia, puntualidad,...: se fijan en convenios. Son "premios"

para combatir el absentismo. Hay que tender a que desaparezca, integrándolo en el S.B.

.Horas extras: los parados nos las prohíben, por lo que no se da información.

Al que las meta..que se le atraganten!!

-De vencimiento periódico superior al mes (17): en este grupo ,

entran las pagas extras y todas ellas cotizan. Hay dos tipos:

.Obligatorias: la de verano o julio y la de Navidad.

.Especiales: beneficios, cultura,...todas las demás que figuren en convenios.

-En especie (18). Casa, manutención, ropa de trabajo, productos de la empresa...También cotizan a la Seg.Social.

-De residencia (19). En trabajos realizados en Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares por trabajadores de la península o al revés. Si figura en convenios, siempre se cobra y cotiza cuando se esté fuera de residencia familiar habitual.

Con ésto, hemos terminado de ver los complementos salariales (del 14 al 19). A veces aparecen en estas casillas algunos conceptos, como "voluntarios, extrasalariales..) que no se pagan REALMENTE por algo concreto, cotizando a la S. Social. Si aparecen, SON SALARIO BASE.

1.2-Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (20). Son las relativas a fines formativos, culturales, deportivos,..También créditos, economatos,..Son muy interesantes y conviene potenciarlos, en especial los relacionados con la situación de la mujer trabajadora: guarderías, comedores colectivos,..), y con el euskera (cursillos y clases..).

NOTA: todos los conceptos vistos hasta ahora cotizan.(números 13 a 20). Los que vamos a ver ahora (21 a 23), no cotizan a la Seguridad Social.

2.Percepciones no salariales, excluidas de cotización: son las que si guen (21.22 y 23) y NINGUNA COTIZA. Por tanto, no se pueden hacer descuentos de Seg.Social, pero sí de I.R.P.F., en algunas.

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

Indemnizaciones o suplidos <u>21</u>	(6)				
Prestaciones de la Seguridad Social <u>22</u>	Prot. a la familia	Asist. a Subn.	(9)		(9)
			Del día	al día	Del día
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10) <u>23</u>	(8)		Ptas.		Ptas.

-Indemnizaciones o suplidos (21). Pueden ser:

- .Por resarcimiento de gastos realizados por el trabajador, pero por cuenta de la empresa: dietas, gastos de viaje, plus de transporte y distancia.. Están regulados en cada convenio y ordenanza.
- .Compensación por deterioro de útiles de trabajo que aporta el trabajador: desgaste de herramientas, prendas de trabajo,..
- .Quebranto de moneda.
- .Dote de la mujer trabajadora.Está exento de I.R.P.F.
- Indemnizaciones por traslados, expedientes de crisis, despidos,..Exento de I.R.P.F.
- .Otros: lavado de ropa de la empresa,...

-Prestaciones de la Seguridad Social (22). Nos las abona la S.S.

- a través de la empresa donde curremos. Son:
- .Protección a la familia: 250 pts. por cada hijo-a y 375 pts. por el marido o por la esposa. Si trabajan los dos, sólo uno cobra.
- .Asistencia a subnormales: sólo cuando es reconocido por la S.S. como tal, pagan 3.000 pts. al mes, por cada.
- .Bajas: se debe de indicar de qué es la baja o Incapacidad Laboral Transitoria (ILT)

y especificando fechas, días y pts. Las bajas o I.L.T. pueden ser debidas a:

- a) enfermedad común o accidente no laboral. La cuantía se calcula sobre la base de cotización para todas contingencias o general (26), que luego veremos, del mes anterior al de la baja. Se distribuye=
  - .del 1º al 3º día: no se cobra nada.
  - .del 4º al 20º, el 60%.
  - .del 21º en adelante, el 75%.Peró para tener derecho a élllo en caso de enfermedad, hace falta haber cotizado un mínimo de 180 días en los últimos 5 años. Si es accidente, nada.
- b) accidente de trabajo o enfermedad profesional. Su cuantía es el 75% de la base de cotización de accidente de trabajo (30) del mes anterior al de la baja. No se exige cotización y se paga desde el día siguiente al de la baja.
- c) maternidad. El período máximo es de 14 semanas y se distribuyen a opción de la interesada, empezando a abonarse desde que se comienza el descanso y por una cuantía del 75% de la base de cotización general (26) Pasadas las 14 semanas, si se sigue de baja, se inicia el período de I.L.T. por enfermedad. a

.-Mejoras voluntarias de Seguridad Social y en especie concedidos voluntariamente por las empresas (23). Una vez pactadas con la empresa, hay solicitar autorización ala S.S.

La suma de los números 13 a 26 es lo que llamamos SALARIO BRUTO, que figura en la nómina donde pone "A.TOTAL DEVENGADO" y también en "DEVENGOS Importe total....pts", ambos numerados con el 12 en nómina de la pag. 4. Sobre este importe total en bruto es sobre el que se aplica el % que a cada uno nos corresponda por I.R.P.F.(34 y 35).



II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION: Las bases de cotización a unas cantidades de dinero sobre las que se calculan las cotizaciones, las aportaciones que el trabajador realiza. Hay dos bases: la general o para todas contingencias y la de accidentes.

II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEG. SOCIAL				
1. BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.				
Base total de cotización				
Remuneración total.	24	Grupo	Importe	Aportación del trabajador
Prorrata de las pagas extraordinarias....	25	BASE DE COTIZACION	26	% (11) Pasetas
TOTAL.....		BASE DESEMPLEO Y FOR. P.	30	28 29
		ADICIONAL HORAS EXTRA...		31 32
				30

1. La base de cotización general: la forman la suma de dos módulos=

a) Remuneración total (24), es la cantidad total de las percepciones que cotizan. Entran todos los conceptos enumerados del 13 al 20 (no entran las horas extras)

b) Prorrata de pagas extras (25). Se refiere a las de navidad y verano, aunque se pueden incluir las demás que tengamos por convenios. Esta prorrata se halla así:

$$\frac{\text{navidad} + \text{verano}}{365 \text{ días}} \times \text{nº días (11)}$$

La suma de ambos módulos (24 + 25) se redondea en múltiplos de 150 y la cantidad que resulte figura en la nómina donde pone "Importe" (26).

El "grupo" (26), varía según la categoría profesional.

El % a aplicar, lo fija el gobierno. Hoy: 4.96 %.(28)

La aportación del trabajador (29), es lo que nos descuentan. Resulta de aplicar el 4.96 % (28) sobre el Importe (26) de la base de cotización general.

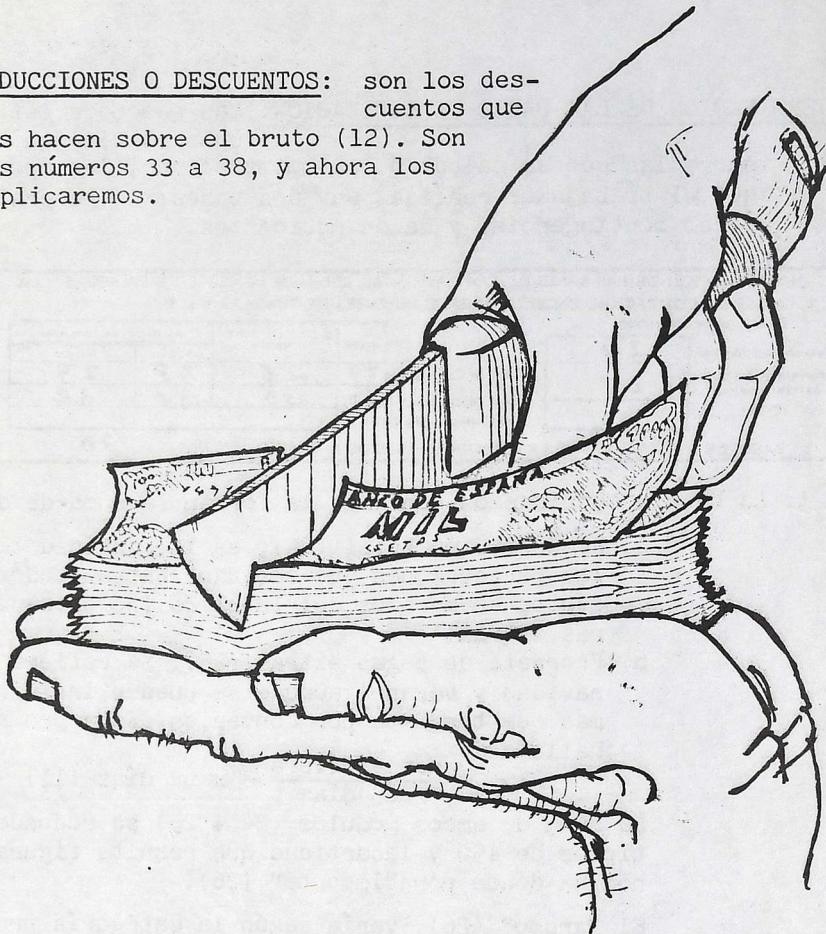
2. Base de cotización de A.T. y E.P. (30). Sobre ella se halla nuestra aportación al desempleo y formación profesional.

-Su cantidad de pts (30), viene de sumar todo lo que cobramos y cotizamos, CON horas extras. Es decir, la suma de los números 13 a 20. Se diferencia de la anterior en que entran las horas extras, en que no se añade la prorrata de pagas extras y en que no se redondea en múltiplos.

-El % (31) lo fija el gobierno. Hoy: 0.65 % .

-La aportación en pts. es lo que nos descuentan y viene de hallar el 0,65 % (31) sobre el importe (30).

III. DEDUCCIONES O DESCUENTOS: son los descuentos que nos hacen sobre el bruto (12). Son los números 33 a 38, y ahora los explicaremos.



III. DEDUCCIONES:	
1. Aportación del trabajador a las cuotas del Rég. Gral., Desempleo, F. P. y adicional H. E.	33
2. Retención sobre Rendimiento de Trabajo Personal a cuenta de I. R. P. F. 34 %	35
3. Anticipos	36
4. Valor de los productos recibidos en especie	37
B. TOTAL A DEDUCIR	38

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General, Desempleo, Formación Profesional y adicional de Horas Extras. Es la suma de los apartados 29 y 32, ya explicados en la pg. anterior, 12. Debe figurar en el nº 33.
2. Retención a cuenta del I.R.P.F.:
  - .El % (34), la publica el B.O.E. y cambia.
  - .Ese % se aplica sobre el bruto (total devengado, 12).
  - El resultado se anota en el 35
3. Anticipos (36)
4. Productos en especie (37): poner su valor en pts.

La suma de 33-35-36-37 se anota en el 38. Es el total que nos descuentan.

la nómina y que reproducimos aquí abajo, es la diferencia entre el bruto o total devengado (12), menos los descuentos o deducciones (38).

Firma y sello de la Empresa.	LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....	39
	..... de ..... de 19 .....	
	RECIBI.	

Debemos procurar que las nóminas que nos den estén selladas y firmadas por la empresa SIEMPRE. La fecha de la nómina debe de ser la del día en que la firmamos y nos dan la copia, aunque corresponda a meses anteriores.

### III.- COSAS A TENER EN CUENTA

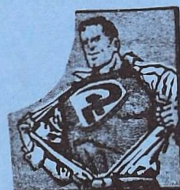
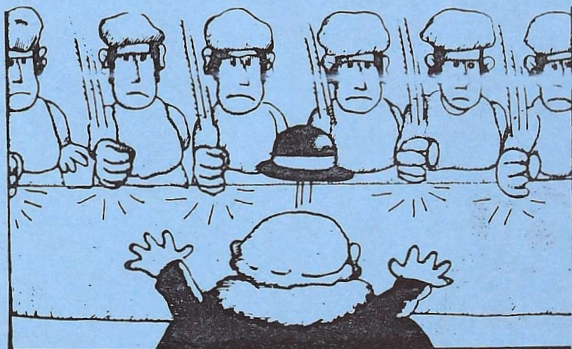
Por último, la nómina tiene que hacerla la empresa por duplicado: una de las copias la firmamos nosotros y es para la empresa y otra la firma y sella la empresa y es para nosotros, Y LAS DOS DEBEN SER IGUALES.

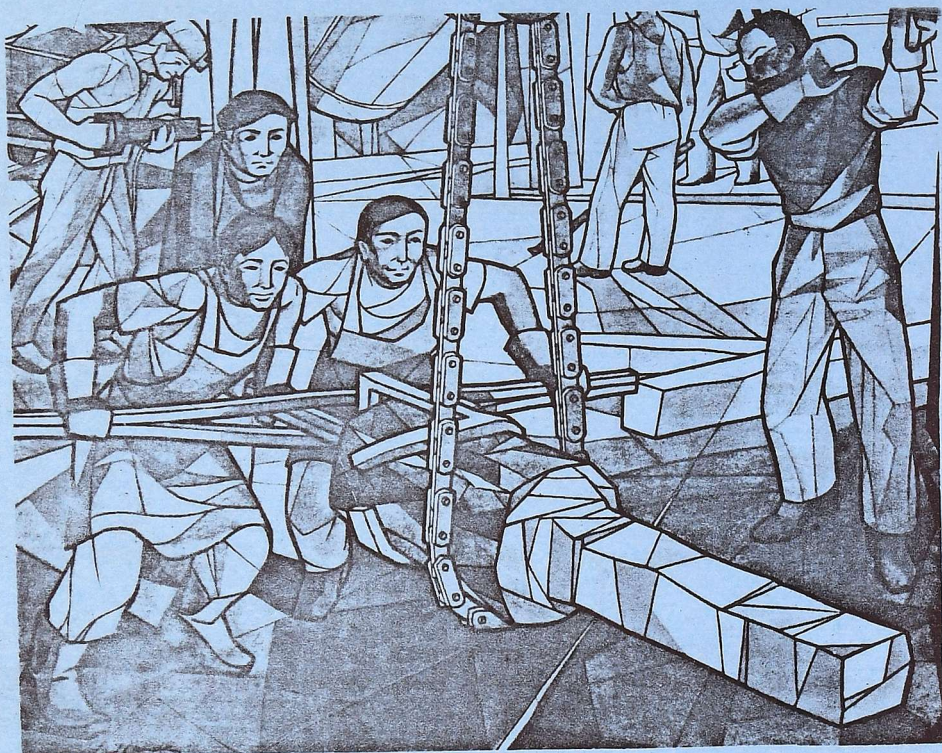
Firmar la nómina siempre es conveniente, ya que no significa que se esté de acuerdo con ella, sino sólo significa que la recibimos. Lo único que sí hay que tener en cuenta y asegurarse es que recibamos la misma cantidad de pasta que pone la nómina en el apartado "39".

Si la empresa paga en cheque, está obligada facilitar el tiempo necesario, incluso en horas de trabajo, para poder cobrar en la caja de ahorros o banco.

Es recomendable conservar las nóminas (unos tres años), ya que facilitan las posibles reclamaciones contra la empresa, contra la seguridad social, etc...

Recordemos que SOLO HAY UN AÑO PARA RECLAMAR CANTIDADES contra la empresa.





SETIEMBRE, 1981