

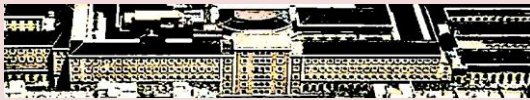


@

LEX



Publicació de **LEGISLACIÓ LABORAL** de la UGT de l' Hospital Clínic nº 3 Maig 2010



INTERPRETAR LA NÒMINA

Introducció

El full de salari o *nòmina*, com és conegut per la majoria de treballadors, és un document que rebem amb periodicitat mensual i que més enllà de contenir la quantitat líquida a cobrar en la que fixem la nostra atenció, inclou una informació molt valuosa i determinant sobre la nostra relació laboral que cal conèixer.

És tracta d'un rebut amb el que la empresa acredita i justifica tots els pagaments que efectua i que està obligada a lliurar-nos. Per la nostra banda, a nosaltres ens representa la prova viva, en cada moment, de la nostra relació laboral, així com les característiques d'aquesta: *sou*, *categoria* i *antiguitat* són els tres eixos fonamentals de la relació.

Farem un anàlisi del document en funció de les parts que el componen, posant entre parèntesi i/o en cursiva els codis tal i com figuren en les nostres nòmines.

ENCAPÇALAMENT

PÀGINA: 1 DE 30		DNI: []	
NOMBRE DE EMPLEADO: 000		CL: []	
N.I.C.F.: []		DIR: BARCELONA	
PER. ADSCRIPCIÓN: 00 00 01 AL 01 03 07		Mº AFIL. OBR. SOC.: []	
EMPRESA CONTRATADORA: 000		ARTESANADO: 0 0 00	
UNIVERSIDAD: 018 Trabajo PPS		POSICIÓN: 00000000 TRC. RAD. ORO.	
CLAVE Y DESCRIPCIÓN DEL COMPROBANTE		UNIDAD EMP. / OBR. DIVISIÓN SUBDIRECCIÓN	

La part superior conté les dades identificatives del treballador: nom, cognoms, nº. d'empleat, adreça, dni i el nº d'afiliació del treballador a la seguretat social, que és únic i per tota

la vida (*Num.Afil. SEG. SOC.*). També consta aquí el nº. de la inscripció de l' empresa a la S.S. (*CUENTA COTIZACIÓN*) i el CIF d'aquesta.

El codi *GC* és el Grup de Cotització en el qual la S.S ens enquadra en funció de la nostra aportació al sistema. N'hi ha 11 grups de cotització, éssent el grup 1 el de màxima cotització i el 11 el de la mínima. Aquests grups no tenen més transcendència que aquesta, i no representen per si mateixos cap categorització professional a efectes laborals, sinó simplement és un enquadrament a efectes de cotització a la seguretat social en funció del que aportem. Serveixi d'exemple això:

El *GC 1* s'aplica a aquells treballadors que cotitzen un mínim de 1031,70€ i un màxim de 3198€.

El Grups 3,4,5,6 i 7 cotitzen per igual entre 738,90 i 3198€.

Els Grups 8,9,10 i 11 exactament igual entre 24,63€/dia i 106,60€/dia.

La antiguitat que figura en la nòmina té efectes sobre el cobrament dels triennis i quinquennis i altres complements associats al temps que portem treballant a la empresa. El complement d'antiguitat s'abona a raó de 2 triennis a l'inici, i quinquennis successius. En aquest sentit, hem de distingir això del temps efectiu prestat a l'hospital, que acostuma a començar en una data molt anterior a la que surt en les nostres nòmines. Aquest és, certament un tema controvertit però regulat per conveni col·lectiu. El temps efectiu treballat, degut a la limitació del conveni,

acostuma a no ser rescatable a efectes del complement d'antiguitat, excepte els períodes continuats de 2 anys (com a mínim), anteriors al moment de esdevenir indefinit el treballador.

Tanmateix, aquest temps efectiu de treball, (els anys no inclosos en la esmentada data de antiguitat de la nòmina), ho són evidentment a altres efectes, com poguera ser a efectes indemnitzatoris en cas d'acomiadament (amb matisacions).

Categoria Professional. Es un dels elements més determinants del sou final, ja que el salari base depèn d'ella.

L'enquadrament dels treballadors en les categories descrites en el conveni es fa atenent a les funcions que el treballador d'acord a la seva

qualificació professional. Algunes d'aquestes categories estan regulades legal o reglamentàriament i d'altres no, però en qualsevol cas, tasques i funcions es corresponen amb categories concretes de conveni.

La posició. Una categoria pot tenir més d'una posició. La posició indica la tasca concreta que realitza la persona en la empresa, de manera que per a una mateixa categoria poden existir diferents (i de fet així és) posicions que expressen tasques diferents. En el nostre cas, la posició no determina el salari base sinó la categoria. Altra cosa poden ser complements vinculats a una posició concreta que poden no compartir-se dins d'una mateixa categoria (la perillositat, per exemple).

indemnitzacions de la Seguretat Social. La suma total de totes les quantitats abans exposades, conformen la xifra total de la remuneració que apareix en la nostra nòmina, a baix, a la dreta, com **“TOT. DEVENGO”**

DEDUCCIONS

Es tracta del tercer i darrer bloc que consisteix en aplicar els descomptes legals corresponents a la quantitat anterior, al total meritat.

Bàsicament són de dos tipus (n’hi ha d’altres com *“anticipos”* y valor en espècie però que obviaré):

- 1) Retencions a compte d’IRPF
- 2) Aportació al sistema de Seguretat Social

La suma total de les deduccions es descomptarà de la quantitat total

meritada i donarà lloc a la quantitat líquida a percebre.

5

MERITAMENTS I DEDUCCIONS FINALS DE LA NÒMINA

BC TEÒRICA:	PROR. P. EXTRA:	BC CON. COM:	BASE AC. / DIA:	TOT. DEVENGO:	TOT. DEDUCCIONS:
2.787,44	265,90	2.043,34	2.337,34	1.921,48	419,14
N. PDI:	N. SS:	N. IRI:	N. PP:	N. EXTR:	BASE EXTR:
4.700,00	1,55	0,50	14,00	1.921,48	
L I Q U I D O A P E R C E B E R E					
1.512,30					

Base teòrica (**BC. TEÒRICA**):

Ve donada per la suma de les percepcions salarials meritades el mes de liquidació que estan subjectes a cotització a la S.S.

Prorrata pagues extres (**POR.P.EXTR:**)

Es la quantitat de cotització que a la Seguretat Social que correspon a la part de les dues pagues extres. Resulta de dividir la suma de les dues pagues extres entre 12 en les persones fixes. En el cas dels suplents aquesta es calcula proporcionalment als dies

efectivament treballats (la quantitat obtinguda multiplicat pels n dies treballats i dividit entre 30). Per saber la quantitat que suposa cada paga extra *sencera*, cal sumar el salari base mensual més els complements salarials personals i de lloc de treball (antiguitat, nocturnitat, perillositat, especialitat i complementari.) La suma obtinguda és l'import de cada paga extra.

Base de Contingències Comunes (BC CON COM)

Es tracta de la suma dels dos conceptes anteriors (base teòrica+ prorrata pagues extres) i que tindrà efectes sobre la quantitat de la prestació associada a aquesta contingència, la malaltia comuna o accident no laboral.

Base d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (BASE AT/EP)

Aquesta es la suma de totes les percepcions del mes en qüestió, incloses hores extraordinàries i altre de qualsevol tipus. Es té en compte a l'hora de calcular la prestació en cas d'accident de treball o malaltia professional, fent servir la del mes anterior a la data del fet causant. (l'accident o la declaració de la malaltia.)

Deduccions

Seguretat Social (%SS)

La aportació del treballador al sistema de S.S. per tenir dret a prestacions contributives derivades del treball, és del 4,7% sobre la base de contingències comunes més les hores extres que cotitzen al mateix tipus.

Desocupació (%DE)

Es cotitza pel 1,55% de la mateixa base anterior.

Formació Professional (%FP)

El 0,1 % també de la base de contingències comunes i hores extres.

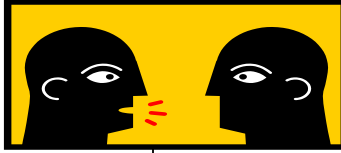
IRPF

Es tracta de l'impost que grava les rendes obtingudes per treball. En funció del nivell de renda i la situació personal, s'apliquen unes quotes impositives que l'Estat recapta a través de les empreses, entitats i administracions públiques als seus treballadors i funcionaris de manera anticipada. Es tracta doncs d'una quantitat mensual aproximada i proporcional al que haurem de pagar per l'exercici fiscal corresponent, per la qual cosa (i en el cas nostre en que es donen moltes fluctuacions salarials, sobre tot en el cas dels

suplents), es va *recalculant l'impost* al llarg de l'any. Per tant, és molt habitual i perfectament normal que ens retinguin quantitats no iguals cada mes si les nostres nòmines no són uniformes. No hi ha "*trampa ni cartón*" el que no es paga ara, es paga després i "*viceversa*". Es pot inclús demanar que es retingui un percentatge concret escollit a condició evidentment, de compensar això (a favor o en contra) en la quota líquida de la declaració de renda.

El total de la liquidació a pagar serà doncs el resultat d'aplicar tots aquests conceptes explicats, de manera que finalment en la casella *Total Líquid* figurarà la quantitat neta a ingressar al treballador un cop efectuades totes les operacions, que bàsicament son sumes, restes i percentatges.

EL TREBALLADOR PREGUNTA....



P: Quan estic de baixa, ¿cóm queda reflectic en la nòmina?

R: Si s'ha estat tot el mes sencer en IT, vindrà com: "Prestació de SS" per una banda que es un percentatge del sou, més un altra concepte anomenat "Complement IT" que anivella el sou fins al 100% del que es venia cobrant. Aquest dos complements, estaran referits als dies efectius en situació d'IT.

En canvi, si una part del mes he estat en IT i l'altre no, a banda dels conceptes anteriors, la nòmina inclourà un tercer anomenat "Salari" que remunerarà a la fracció del mes efectivament treballat.

P: Cóm es cobren els triennis i quinquennis?

R: La antiguitat es comença a cobrar amb 1 trienni quan s'han completat 3 anys de treball a la empresa, i el pagament es fa efectiu el mes següent a la data en que es compleixen aquests tres anys. A partir d'aquí, altres 3 anys per a cobrar el segon trienni (als 6 anys). Després es cobrarà el primer quinquenni, i posteriorment, cada cinc anys, s'aniran afegint nous quinquennis. La taula de la remuneració de triennis i quinquennis especifica per a cada categoria unes quantitats concretes.

P: I els suplents... tenen dret a la antiguitat dels seus contractes?

R: El treballador només te dret a la antiguitat del seu darrer contracte (art 39 del conveni). Per tant, només en el cas (avui dia molt improbable) d'un contracte de 3 anys de durada es podria meritjar un trienni. Es pot rescatar però, temps d'antiguitat en el moment de esdevenir personal fix, si s'acredita un període treballat seguit superior o igual a 2 anys com a màxim, un rescat que arriba fins als 2 anys "enrere" (l'acabament del període) de la data del contracte indefinit. Sembla però, que alguna cosa podria estar canviant sobre aquest criteri, ja que en dates recents, això ha estat contradit per algun jutjat social.

Secció sindical UGT Clínic

Escala 4 1^a planta

Tel: 93227 5702

www.ugtclinic.org ugt@clinic.ub.es