

EL RECIBO DE SALARIOS

El salario como pago por los servicios prestados, como contraprestación al trabajador por su aportación al proceso productivo, tiene que tener para nosotros, para todos los trabajadores, una vital importancia. Pues en el más amplio sentido de la expresión, es la única fuente de riqueza con que contamos. El único medio para atender nuestras necesidades y las de nuestros familiares.

Con independencia de su justa distributiva y de otras consideraciones sociales o ideológicas que no vamos a analizar ahora, lo cierto es que nos movemos dentro de un sistema económico el cual considera el trabajo como un factor más de la producción —el más importante, en teoría— y como tal lo retribuye: con el SALARIO. Y como tal lo regula en su ordenamiento jurídico.

Por todo esto, se hace necesario conocer sus más elementales principios de regulación legal, como un medio más para defenderlo para reclamarlo y para reivindicarlo. Analicemos hoy EL RECIBO DE SALARIOS.

El recibo de Salarios o "nómina" es el documento oficial en el que necesariamente han de constar todas las cantidades que el trabajador perciba por razón o como consecuencia del trabajo prestado. El modelo oficial, actualmente en vigor, está aprobado por Orden Ministerial de 29 de Noviembre de 1.973, y a él se tienen que ajustar todas las empresas, salvo que expresamente les haya sido autorizado uno diferente por la Delegación de Trabajo o la Dirección General de Trabajo según que el ámbito de aquella sea provincial o interprovincial.

Paramayor claridad vamos a transcribir el modelo oficial y sobre él haremos cuantas aclaraciones sean necesarias.



Colectivo de abogado y técnicos de la Asesoría Jurídica al servicio de CC.OO. de Toledo.

pesetas. Las de RESIDENCIA se refieren a aquellas que se puedan establecer para trabajadores cuyo destino se encuentre alejado de su residencia habitual.

(5) PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y ACCION SOCIAL EMPRESARIAL.— Son cantidades que en algunas empresas o en Convenios se establecen con carácter asistencial o social tales como, complemento en caso de enfermedad, ayudas para estudios, guarderías, etc. No tienen carácter salarial y cuando las haya, se pondrá en concepto de qué y su cuantía.

(Finaliza en la página 8)

(1) PERIODO DE LIQUIDACION.— Del que se trate. Como máximo de un mes. Es decir al menos se tendrá que hacer una nómina todos los meses.

(2) DEVENGOS Y TOTAL DEVENGOS.— Cantidad total, incluidos los impuestos y deducciones que después se harán.

(3) SALARIO BASE.— En Convenios y Reglamentaciones figura con este nombre. Cuando no existe convenio será el Salario Mínimo Interprofesional. Es el mínimo legal que corresponde a cada trabajador y tiene que percibirlo tanto en días de trabajo como de descanso legal, (domingos, festivos, etc.).

(4) COMPLEMENTOS SALARIALES.— Son cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base y que necesariamente habrán de quedar incluidos en alguno o algunas de las modalidades siguientes:

a) PERSONALES.— Antigüedad, idiomas o títulos. Cuando se "cobre" por alguno de estos conceptos, figurará la cantidad en pesetas, en el recuadro correspondiente.

b) POR PUESTO DE TRABAJO.— Tóxicos, penosos o peligrosos y nocturnos. Igual que en el caso anterior.

c) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.— Incluye las "primas", incentivos, destajos, todo a cuanto el trabajador tenga derecho en función de su calidad en la realización o cantidad de trabajo realizado. También el plus de actividad que suele figurar en los Convenios y las horas extraordinarias si las hay.

d) DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.— Todas las pagas extraordinarias que se perciban, ya sean reglamentadas o por acuerdos colectivos o individuales.

e) CANTIDADES EN ESPECIE.— Que se perciban como complementos salariales. Tiene que figurar su valor en

Empresa: NOMBRE O RAZON SOCIAL	Trabajador: NOMBRE Y APELLIDOS
Domicilio (1) DE LA EMPRESA	Categ. prof.: LA ACTUAL Pto. trabajo:
N.º inscrip. en la S. S. DE LA EMPRESA	A. en la Empresa FECHA INGRESO
N.º Libro Matrícula	N.º afiliación a la Seg. Social DEL TRABAJADOR

(1) PERIODO DE LIQUIDACION del de al de de 197 Total días

(2) DEVENGOS Importe total: (2) Ptas.

(3) PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REG. GRAL. DE LA SEG. SOCIAL **TOTALES**

(4) COMPLEMENTOS SALARIALES

Personales (a)	Antigüedad	Idiomas	Títulos
(b) Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos o peligrosos	Nocturno	
(c) Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia Horas extras(5)
(d) Vencimiento periódico sup. al mes	Gratificaciones extraordinarias	Participación en beneficios	
(e) En especie	De residencia		

(5) PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y ACCION SOCIAL EMPRESARIAL

(6) PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL R.G. DE LA S.S.

(a) Indemnizaciones o suplidos			
(b) Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. de familia	Asist. a Subn.	Del día al día Ptas. Del día al día Ptas.
(c) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10)			

A. TOTAL DEVENGADO..... (2)

II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REG. GRAL. DE LA SEG. SOCIAL

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

1.1 Base total de cotización 1.2 Desglose de la base total

Remuneración total	Prorrata de las pagas extraordinarias	TOTAL	Grupo	Importe	APORTACION DEL TRABAJADOR % (11)	Pesetas

Base Tarifada
Base Compl. individual.
Base desempleo.....

(7) III. DEDUCCIONES:

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Rég. Gral., Sind. y Form. Prof.
2. Impuesto Rendimiento de Trabajo Personal
3. Anticipos
4. Valor de los productos recibidos en especie

B. TOTAL A DEDUCIR.....

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... (8)

Firme y sello de la Empresa, (9)

RECIBI, (10)

de de 197