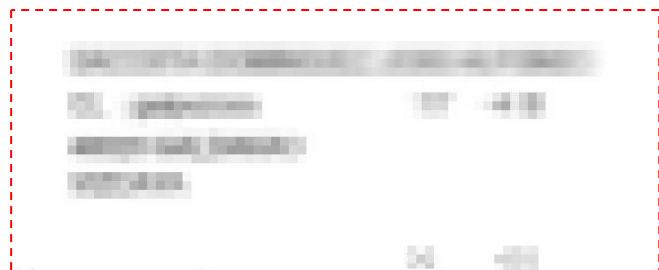


# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



**A**



**B**

**EMPRESA** GRUPO CORPORATIVO GFI NORTE, S  
**Domicilio:** C/ LICENCIADO POZA, 55 2 PLTA  
**C.I.F.:** B48301865  
**Código de la cuenta de cotización a la Seguridad Social:** 42.7002.000-04

**TRABAJADOR**  
**N.I.F.:** ..... **Número Libro de Matrícula:** .....  
**Núm. afiliación a la Seguridad Social:** .....  
**Categoría o grupo profesional:** .....  
**Grupo de cotización:** ..... **Fecha antigüedad:** 1-01-08

**Período de liquidación:** MENS del 1 de DICIEMBRE al 31 de DICIEMBRE de 2008 Total Días [ 30 ]

**C**

I. DEVENGOS		TOTALES
<b>1. Percepciones salariales</b>		
Salario base .....	647,11	
Horas extraordinarias .....		
Gratificaciones extraordinarias .....		
Salario en especie .....		
Complementos salariales :		
<b>2. Percepciones no salariales</b>		
Indemnizaciones o suplidos :		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social :		
Enfermedad del 01 al 14		616,14
del al		
Indemnizaciones por traslados,suspensiones o despidos :		
Otras percepciones no salariales :		
COMPLEMENTO I.T.		185,93
ANTIGÜEDAD	32,36	
P.P.P.EXTRA	56,62	
M.V.ABS.COMP	180,57	

**D**

**E**

II. DEDUCCIONES		A. TOTAL DEVENGADO .....		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:		1.718,73		
Contingencias comunes	1.987,50 4,70 % 93,41	2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas		1.718,73 13,00% 223,43
Desempleo	1.987,50 1,55 % 30,81	3. Anticipos .....		
Formación Profesional	1.987,50 0,10 % 1,99	4. Valor de los productos recibidos en especie .....		
Horas extraordinarias :		5. Otras deducciones :		
Fuerza mayor	%			
Resto horas extraordinarias	%			
<b>TOTAL APORTACIONES.....</b>	<b>126,21</b>	<b>B. TOTAL A DEDUCIR.....</b>		<b>349,64</b>
Firma y sello de la Empresa		<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).....Euros</b>		<b>1.369,09</b>
				<b>Pesetas</b>

**H**

**F**

BILBAO 8 de ENERO de 2009  
 Cuenta : .....  
 RECIBI,

**DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.**

1. Base de cotización por contingencias comunes		2. Base de cotización por contingencias profesionales(A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta(Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) .....	1.987,50
Remuneración mensual .....	916,66	3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias .....	
Prorrata pagas extraordinarias .....	143,34	4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. ....	1.718,73
Base incapacidad temporal .....	927,50		
<b>TOTAL .....</b>	<b>1.987,50</b>		

**G**

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



El salario **está formado por un salario base y por complementos**. El salario base es característico de cada grupo profesional.

El empresario está obligado a entregar al trabajador un **recibo de salarios para justificar que el trabajador ha recibido el pago**. Este documento es la nómina y **posee una estructura determinada que se detallará a continuación**.

- ✓ **A Datos personales del trabajador.** Especial atención a la “categoría o grupo profesional” que determinarán tu sueldo base. Comprueba siempre que es la categoría que pactaste al entrar con recursos humanos.
- ✓ **B Datos del centro de trabajo al que perteneces.** Este dato determinará tu convenio de aplicación. P.e: Si el centro de trabajo está en Vitoria te corresponderá el convenio estatal de consultoría, si pone Bilbao te corresponderá el convenio provincial de oficinas y despachos.
- ✓ **C Periodo de liquidación.** Simplemente se refiere a que mes atañe la nómina en cuestión. En los meses de Julio y Diciembre tendrás dos nóminas: La propia de Diciembre y la de la paga extra.
- ✓ **D Devengos.** Se consideran como tales aquellas cantidades que percibe el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. Hay que distinguir entre las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social, de las percepciones extrasalariales o no salariales, que no cotizan al mismo (dietas, indemnizaciones por despido,...).

**Las percepciones sujetas a cotización** en el Régimen General de la Seguridad Social son:

Salario Base: la cantidad que se recibe como retribución por unidad de tiempo de trabajo.

Antigüedad: de 5% del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio por cada trienio.

M.V. ABS. COMP: Mejora voluntaria.

Estos conceptos, además, se tienen en cuenta para el cálculo de la paga extra (la suma de estos tres conceptos debe ser igual al único concepto de devengo en los recibos de las pagas

Soldata bi zatitan banatuta dago: **oinarrizko soldata eta osagarriak**. Talde profesional bakoitzari bere oinarrizko soldata dagokio.

Enpresariak, **langileari ordaindu diola baieztatzeko, soldata agiria** eman behar dio. Aipatutako agiria soldata-orria da, eta **bere egitura zehatza ondorengo erroetan zehaztuko da**.

- ✓ **A Langilearen datu pertsonalak.** Arreta berezia jarri behar dugu “categoría o grupo profesional” atalean, zure oinarrizko soldata zehaztuko du eta. Aipatutako categoría Giza Baliabideen Zuzendaritzarekin hitzartutakoa dela beti baieztatu behar duzu.
- ✓ **B Zure lantokiaren datuak.** Datu honek ezarritako lan-hitzarmena zehaztuko du. Adibidez, lantokia Gasteizen badago, estatuko aholkularitzarako hitzarmena dagokizu, eta Bilbo bada, Bizkaiko hitzarmena aplikatuko zaizu
- ✓ **C Likidazio-epea.** Zein hilabeteko orria den baino ez du adierazten. Uztailean eta Abuztuan, bi soldata-orria izango duzu: hilabetekoa eta aparteko soldatarena.
- ✓ **D Sortzapenak.** Langileak lan-jardueraren ondorioz jasotzen duen soldata. Soldata jasotzek Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatzen dute, eta soldataz kanpokoak ez dute egiten ( dietak, kalte-ordainak,...).

**Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatzen dutenak** hauek dira:

Salario base (oinarrizko soldata): lanaldi unitateko jasotako kopurua.

Antigüedad (antzinatasuna): Oinarrizko soldatako %5a. Betiere kategoriaren arabera, hitzarmeneko soldata-taulan agertzen den bezala. Kobratzeko, hiru urte eman behar duzu enpresan (hirurteko). Hortik aurrera, hirurtekoak betetzean gehitzen da. M.V.ABS.COMP: Borondatzeko hobekuntza.

Kontzeptu hauek, gainera, aparteko ordainsaria ordaintzeko aintzat hartzen dira ( guztira, hiru kontzeptu hauen batuketa ordainsariaren kontzeptu bakarraren kopurua izan behar da),

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



extras), y por lo tanto en el concepto P.P.P. Extra y la prorrata pagas extraordinarias que aparece en el último bloque de la nómina.

P.P.P. Extra: Según el convenio de oficinas y despachos de Bizkaia "Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y diciembre". En nuestro caso tenemos 12 recibos mensuales y dos recibos de paga extra (en julio y diciembre), la paga extra de marzo se prorratea entre los 12 meses del año en el concepto P.P.P. Extra que aparece en los recibos mensuales (El importe de este concepto es el resultado de dividir la paga extra entre 12).

Horas Extras: El precio de la hora extra será el resultante de dividir el bruto anual entre 1742 (horas que marca el convenio).

Gratificaciones extraordinarias

Incentivos

Etc.

**Estos conceptos NO se tienen en cuenta para el cálculo de la paga extra y la prorrata pagas extraordinarias (P.P.P. Extra).**

**Percepciones no salariales.** Los gastos que deben afrontar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

Gastos

Dietas

.....

No se tienen en cuenta en las bases de cotización a SS, ni en las bases de IRPF.

✓ **E Deducciones.** Son las cantidades que se le retiran al trabajador para pagar una serie de requisitos. Éstas son calculadas a partir de una serie de cantidades que actúan como base (punto G).

Seguridad Social - 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:

Contingencias comunes, Desempleo, Formación Profesional, Horas extraordinarias por fuerza mayor, Resto horas extraordinarias

eta hortaz, soldata-orriaren azken blokean agertzen den "P.P.P. Extra" kontzeptua eta "prorrata pagas extraordinarias".

P.P.P. Extra: Bizkaiko hitzarmenaren arabera, "hitzarmen honek erangidako enpresako langileek hiru aparteko ordainsari jasoko dute, martxo, uztaila eta abenduan". Gure kasuan, 12 soldata-orri eta 2 aparteko ordainsari daukagu (uztailean eta abenduan), beraz martxoaren aparteko ordainsaria P.P.P. Extra kontzeptuan banatzen da, 12 hilabeteren artean (kontzeptu honen emaitza aparteko ordainsaria zati 12 egitean lortzen da).

Horas Extras (aparteko orduak): Aparteko orduaren prezioa urteko ordu gordinak zati 1742 (hitzarmenaren orduak) egitean lortzen da.

Gratificaciones extraordinarias (borondatezko ordainsariak)

Incentivos (pizgarriak)

Eta abar...

**Kontzeptu hauek EZ dira aintzat hartzen aparteko ordainsaria eta prorrataren kopurua lortzeko orduan (P.P.P. Extra).**

**Soldataz kanpoko jasotzeak.** Langileek egin behar dituzten gastuak, lan-jardueraren ondorioz.

Gastuak

Dietak

.....

Ez dira aintzat hartzen kotizazio-oinarrietan, ez SSkoak eta ezta PFEZkoak ere.

✓ **E Dedukzioak.** Langileari kendutako kopurua, hainbat betebeharrak ordaintzeko. Hauek kalkulatzeko, kopuru zehatz batzuk erabiliko dira oinarri moduan (G atala).

Segurantzaren Soziala - 1. Langileak egindako ekarpen Segurantzaren Sozialaren kotizazioetan, eta beste bilketa batzuk: Gertakizun arruntak, langabezia, heziketa profesionala, ezinbesteko aparteko orduak, aparteko ordu gainerantzekoak. Aparteko orduetako agirietan ez dira Segurantzaren Sozialaren ekarpenetako dedukzioak existitzen.

Kontzeptu hauetan II. Eranskinean Gertakizun Arruntak edota Istripuen Oinarriari buruzko markatutako portzentaiak erabiltzen dira.

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



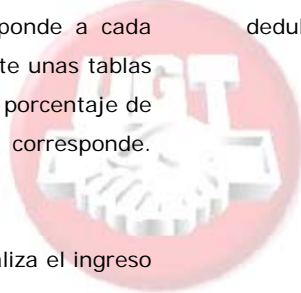
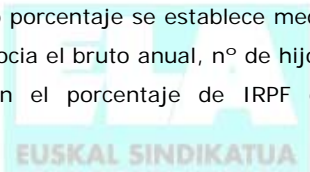
En los recibos de paga extra no existen estas deducciones por aportaciones a la Seguridad Social.

En estos conceptos se aplica el porcentaje marcado en el anexo II sobre la base de Contingencias Comunes o la Base de Accidentes.

Estas bases se calculan de la siguiente forma: la suma de los conceptos que aparecen en el apartado de percepciones sujetas a cotización más la prorratea pagas extraordinarias (que es el importe de la paga extra dividido entre 6). Hay que tener en cuenta que si la suma de todo esto es mayor que la base máxima que aparece en el anexo se tiene en cuenta esta base máxima para aplicar el cálculo, es decir, si la suma en este año es 3600 euros los porcentajes se aplicarán sobre 3166,20 euros.

IRPF - 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas:

A la suma de los conceptos sujetos a cotización se le aplicará el porcentaje de retención de IRPF que corresponde a cada empleado. Dicho porcentaje se establece mediante unas tablas en las que se asocia el bruto anual, nº de hijos y porcentaje de discapacidad con el porcentaje de IRPF que corresponde. (Anexo II)



- ✓ **F Datos Bancarios.** N° de cuenta donde se realiza el ingreso de la nómina.
- ✓ **G Bases para las deducciones.** El pie de la nómina está destinado a calcular las bases para las deducciones detalladas en el punto **E**.

Esandako oinarriak horrela kalkulatu dira: kotizatu behar dituzten jasotzeak gehi aparteko ordainsarien prorratea (aparteko ordainsaria zati sei). Lortutako batuketa eranskinean agertzen den gehienezko oinarria baino handiagoa bada, orduan onarri hori erabiltzen da kalkulua egiteko, hots, aurtengo batuketa 3600 eurokoa bada, portzentaiak 3166,20 euroren erabiliko du.

PFEZ – 2. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga:

Kotizatu behar duten kontzeptuen batuketari, langileari dagokion PFEZren atxikipenaren portzentaia aplikatuko zaio. Portzentaia taula baten bitartez lortzen da, eta hantxe soldata gordina, seme-alabeen kopurua eta minusbaliotasunaren portzentaia, dagokion PFEZrekin lotzen da. (II. Eranskina).

- ✓ **F Banku-datuak.** Kontu korrontearen zenbakia, nomina ordaintzeko
- ✓ **G Dedukzioetarako oinarriak.** Nominaren behealdea dedukzioetarako oinarriak kalkulatzeko erabiltzen da (**E** atala).

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



### ANEXO I - NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL AÑO 2009.

#### 1 Bases máximas y mínimas de cotización para Régimen General.

La cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, a partir del 1 de enero de 2009, estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de Cotización	Categoría Profesional	Bases mínimas	Bases máximas
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.016,40 euros/mes	3.166,20 euros/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	843,30 euros/mes	3.166,20 euros/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	733,50 euros/mes	3.166,20 euros/mes
4	Ayudantes no Titulados	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
5	Oficiales Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
6	Subalternos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
7	Auxiliares Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
8	Oficiales de primera y segunda	24,27 euros/día	105,54 euros/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,27 euros/día	105,54 euros/día
10	Peones	24,27 euros/día	105,54 euros/día
11	Trabajadores con menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,27 euros/día	105,54 euros/día

### I. ERANSKINA – SEGURANTZA SOZIALA, LANGABEZIA, SOLDATAK BERMATZEKO FONDOA ETA 2009.RAKO HEZIKETA PROFESONALEKO KOTIZAZIOAREN ARAUAK.

#### 1. Erregimen Orokorreko gehienezko eta gutxienezko kotizazio-oinarriak.

Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko kotizazioa, gertakizun arruntei dagokienez, 2009.ko urtarrilaren 1etik aurrera, adierazten den taulan agertzen da, kotizazio-taldetan.

Kotizazio-taldea	Kategoria profesionala	Gutxienezko oinarriak	Gehienezko oinarriak
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.016,40 euros/mes	3.166,20 euros/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	843,30 euros/mes	3.166,20 euros/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	733,50 euros/mes	3.166,20 euros/mes
4	Ayudantes no Titulados	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
5	Oficiales Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
6	Subalternos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
7	Auxiliares Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
8	Oficiales de primera y segunda	24,27 euros/día	105,54 euros/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,27 euros/día	105,54 euros/día
10	Peones	24,27 euros/día	105,54 euros/día
11	Trabajadores con menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,27 euros/día	105,54 euros/día

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



A partir del 1 de enero de 2009, las bases mínimas de cotización por contingencias comunes aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

Grupo de Cotización	Base mínima por hora (Euros)
1	6,12
2	5,08
3	4,42
4 a 11	4,39

### 2 Cotización en los contratos para la Formación.

Concepto	A cargo de la Empresa	A cargo del Trabajador	Total Euros
Contingencias comunes	29,51	5,88	35,39
Contingencias profesionales	I.T.: 2,27 I.M.S.: 1,79	---	4,06
Fondo de Garantía Salarial	2,25	---	2,25
Formación Profesional	1,08	0,15	1,23

### 3 Cotización para el desempleo.

Respecto a los tipos de cotización para Desempleo, a partir del 1 de enero de 2009, serán los siguientes:

A) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocido un grado de minusvalía no inferior al 33 por 100:

Tipo de desempleo	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador
7,05 %	5,50 %	1,55 %

2009.ko urtarilaren batetik aurrera, gutxieneko kotizazio-oinarriak, gertakizun arruntei dagokienez, lanaldi partzialeko kontratuetan hauexek izango dira:

Kotizazio-taldea	Orduko gutxieneko oinarria
1	6,12
2	5,08
3	4,42
4 a 11	4,39

### 2 Heziketarako kontratuetako kotizazioa.

Kontzeptua	Enpresaren kontura	Langilearen kontura	Guztira Euros
Gertakizun arruntak	29,51	5,88	35,39
Lanbideko gertakizunak	I.T.: 2,27 I.M.S.: 1,79	---	4,06
Soldatak bermatzeko fondoa	2,25	---	2,25
Lanbide heziketa	1,08	0,15	1,23

### 3 Langabezirako kotizazioa.

2009.ko urtarilaren aurrera, hauek izango dira:

A) Mugagabeko kontratua, denbora partzialeko kontratu finkoak eta aldizkako kontratu finkoak barne. Era berean, iraupen jakineko kontratuak, betiere praktikaldiko heziketa-kontratuak, errelebo-kontratuak, edo bitaterko kontratuak badira, edota edozein modilatetako, ezindutako langileak badira, balieztasun-portzentaia %33 baino handiagoa bada:

Langabezita mota / Tipo de desempleo	Enpresaren kontura / A cargo de la empresa	Langilearen kontura / A cargo del trabajador
7,05 %	5,50 %	1,55 %

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



B) Contratación de duración determinada a tiempo completo:

Tipo de desempleo	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador
8,30 %	6,70 %	1,60 %

C) Contratación de duración determinada a tiempo parcial:

Tipo de desempleo	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador
9,30 %	7,70 %	1,60 %

Cuando la contratación de duración determinada, a tiempo completo o parcial, se transforme en un contrato de duración indefinida, se aplicara el tipo de cotización prevista en el apartado A) desde el día de la fecha de la transformación.

**4 Cotización durante situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad, y en casos de compatibilidad del subsidio por maternidad con periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial.**

La obligación de cotizar permanece durante las situaciones reincapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y de disfrute de periodos de descanso por maternidad o por paternidad, aunque éstos supongan una causa de suspensión de la relación laboral.

En las situaciones señaladas en el párrafo anterior, la base de cotización para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situaciones de riesgo durante la lactancia natural o del inicio del disfrute de los periodos de descanso por maternidad o por paternidad.

A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, las empresas aplicarán los tipos que correspondan la letra "C" del cuadro II de la Tarifa de Primas vigente, cualquiera que fuese la categoría profesional y actividad del trabajador.

B) Iraupen jakineko kontratazioa, lanaldi osokoa:

Langabezia mota / Tipo de desempleo	Enpresaren kontura / A cargo de la empresa	Langilearen kontura / A cargo del trabajador
8,30 %	6,70 %	1,60 %

C) Iraupen jakineko kontratazioa partzialeko denboraldian:

Langabezia mota / Tipo de desempleo	Enpresaren kontura / A cargo de la empresa	Langilearen kontura / A cargo del trabajador
9,30 %	7,70 %	1,60 %

Iraupen jakineko kontratazioa, lanaldi osokoa edo partzialeko denboraldian, kontratua mugagabe bihurtzen denean, A atalean agertzen den kotizazio-mota aplikatuko da bihurtze egunetik.

**4 Aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiaren arriskua, edoskitze naturalaren arriskua, amatasuna eta aitatasuna, eta amatasun-subsidioaren partzialeko denboraldiaren jardunaldian hartutako atsedendialdiarekin bateragarritsunaren kasuetako kotizazioak.**

Aldi baterako ezintasunaren egoeran, haurdunaldaren arriskuaren egoeran, edoskitze naturalaren arriskuaren egoeran, eta aitatasuna edo amatasunaren egoeran kotizatze beharra bere horretan dirau, nahiz eta esandako arrazoiek lan harremanaren etena eragiten duten arren.

Arestian aipatutako egoeretan, gertakizun arruntetarako kotizazio-oinarria sortzen duen egoeraren lehengo hilabetekoa da.

Lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei dagokienez, langileak aldi-baterako ezintasuneko egoeran, haurdunaldiaren arriskuaren egoeran, edo amatasun egoeran, enpresak II. taulako "C" atalean agertzen diren tipoak aplikatuko ditu, edozein lan-talde profesionala izanda ere.

# TODO LO QUE HAS DE SABER SOBRE TU NÓMINA

## ZURE SOLDATA-ORRIARI BURUZ JAKIN BEHAR DITUZUN GAUZAK



Por otro lado, cuando se compatibilice la percepción del subsidio por maternidad o paternidad con el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:

A) La base reguladora del subsidio, en proporción a la fracción de jornada correspondiente al periodo de descanso.

B) Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción, a la jornada efectivamente realizada.

A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena, se aplicaran los tipos que correspondan a cada uno de los sumandos anteriormente indicados.

Bestalde, amatasun edo aitatasun subsidioa eta partzialeko denboraldiaren jardunaldia aldi berean hartzen denean, kotizazio-oinarria lortzeko aipatzen diren bi faktore gehituko dira:

A) Subsidioaren oinarri arautzailea, atsedenaldiari dagokion proportzioan.

B) Kotizatu behar diren jasotzeak, lan jardunaldiari dagokion proportzioan.

Lan istripuei eta lanbide-gaixotasunei dagokienez, aipatutako tipoak aplikatuko dira.

