

Número EXTRA



Debido al interés que suscita el tema, y vista la necesidad de que tengamos todos una adecuada información de referencia al respecto, vamos a dedicar este número de vuestro boletín a las **NÓMINAS**, con la explicación de todos los conceptos que estos recibos incluyen.

(Detalle exhaustivo en páginas de la 3 a la 6)

Objetivo Conseguido

UGT-ONO, en negociación con La Empresa consigue que el **Colectivo Comercial** de toda España pueda disfrutar este año de los 2 días de vacaciones que demandaban en concepto de compensación por el calendario laboral del 2004.



Y además, no olvidéis que este mes tenemos...

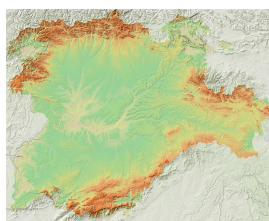
Elecciones Sindicales en ONO- Valencia

En las que esperamos que participéis todos los trabajadores y en las que UGT-ONO estará presente como opción sindical seria, reivindicativa, comprometida con l@s compañer@s y defensora de sus derechos inicialmente desde el diálogo, la negociación, y la búsqueda de mejoras de cara a la conciliación de la vida laboral y familiar, en el respeto por todo y por todos.



Negociaciones en ONO Castilla-León

Reorganización de la plantilla e integración salarial como ejes principales de las conversaciones en las que participa UGT-ONO



El pasado 14 de Marzo las partes negociadoras (UGT, CCOO y la Empresa) consensuaron un documento de acuerdo sobre la integración de la plantilla de la antigua Retecal en ONO. Desde UGT-ONO se había demandado desde un principio que la inevitable reorganización aducida por la Empresa se llevase a cabo, primero, mediante **negociación** y, segundo, con el menor coste laboral posible.

(Continúa en página 2)

Reunión UGT_ONO - UGT_AUNA

El pasado día 4 de Marzo en el marco del Sector Estatal de Comunicaciones, mantuvimos una fructífera reunión durante la cual tuvimos ocasión de repasar con los compañeros de UGT-Auna los diferentes problemas que afectan a los trabajadores de ambas empresas de cara a la más que previsible (y pronta) fusión, en los términos que finalmente se acuerden.



25 AÑOS DE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El 10 de marzo de 1980 se aprobó en el Congreso la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. Ya han pasado 25 años desde que entró en vigor esta norma que supuso una mejora sustancial en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, así como en las formas de establecer la negociación y representación de los trabajadores.

Lo que ganamos con el Estatuto de los Trabajadores:

La igualdad y la no discriminación. La lucha por la igualdad de la mujer trabajadora no ha finalizado y está más vigente que nunca. El Estatuto sentó las bases jurídicas sin las cuales los avances hacia la igualdad en el trabajo no hubieran podido lograrse.

El Estatuto puso el **contrato de trabajo de duración indefinida** en el centro del sistema de contratación laboral y contempló un amplio catálogo de garantías para corregir, siquiera parcialmente, la desigualdad entre la posición del empresario y el trabajador.

Pero además, aquella norma de 1980 incorporó un contenido "estratégico" y aportó innovaciones que marcaron un escenario completamente nuevo en las relaciones laborales de España: **representación y negociación colectiva** como eje de unas relaciones laborales dinámicas y democráticas.

Necesidad de nuevos cambios en el Estatuto.

El Estatuto de los Trabajadores ha conocido tres grandes reformas desde que se aprobó (1984, 1994 y 1997), además de las numerosas leyes han modificado su contenido, como la de las 40 horas introducida por el gobierno socialista en 1982. Pero sin duda en el futuro se tendrán que realizar nuevas reformas, los cambios en las empresas son profundos. Los nuevos sistemas organizativos conspiran en ocasiones contra los derechos de los trabajadores. Es cada vez más frecuente la utilización de figuras que en la práctica colocan a los trabajadores al margen de la ley laboral: falsos becarios, para-subordinados o "autónomos" que no son tales, pactos individuales masivos como forma de individualización de la relación de trabajo, trabajadores que pactan con las empresas "salirse" del convenio, etc.

Sin duda una todo un conjunto de retos que habrá que abordar en los próximos años para que el Estatuto de los Trabajadores continúe siendo uno de los sólidos pilares de la Legislación Laboral española.

ONO reorganiza la plantilla de Castilla-León

Centrales sindicales y representantes de la compañía negocian un acuerdo para que la reorganización tenga un impacto mínimo en la plantilla.

El mantenimiento de los puestos de trabajo fue el eje fundamental sobre el que giraron las conversaciones y se comenzó a trabajar en el modo de paliar y compensar el impacto en la plantilla. En el acuerdo por lo tanto priman los cambios de puesto de trabajo (movilidad Funcional), el cambio de lugar de trabajo (movilidad geográfica) y por último la salida compensada (extinción del contrato) para aquellos afectados a los que no les resultara interesante profesional o familiarmente la reorganización. Los casos de afectados son 39, diferenciados en 16 afectados por reubicaciones sin traslados, 15 afectados por reubicaciones con traslados y 8 casos finales a los que se ofrecerá las vacantes existentes acordes con su perfil.

Movilidad Funcional y Forzosa

- Ofrecimiento a los afectados de Vacante.
- Compromiso de quien acepte el traslado no será trasladado en los 12 meses siguientes.
- Mantenimiento de los 18 meses siguientes al traslado nivel de empleabilidad global de los puestos afectados, no pudiendo incurrir en ellos los Art 51 y 52 del ET.
- Preferencia en la cobertura de futuras vacantes a los afectados por la movilidad de esta reubicación.
- No pérdida de económica por la reubicación.
- Aplicación con carácter retroactivo si se vieran afectados antes de la firma del acuerdo.

Amortización Puesto de trabajo

- Indemnización de 45 días de salario neto por año a la fecha de extinción de contrato.
- Abono del variable del 2005 a nivel de cumplimiento del 100% a fecha de extinción de contrato.
- Ninguna medida extintiva será comunicada antes del 1 de abril.
- Una vez comunicada la fecha mediana 15 días naturales considerándose estos a todos los efectos como permiso retribuido. Pudiéndose estos cambiar por el correspondiente importe económico.
- Carta de Prestación de servicios a plena satisfacción.



EN EL PRÓXIMO NÚMERO...

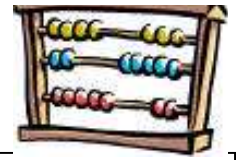
'MOBBING': JEFES TÓXICOS

En el siguiente número de nuestro boletín abordaremos el que, ya actualmente, en España es un problema que comienza a detectarse como algo mucho más serio de lo que a priori los especialistas preveían. En realidad el "mobbing", consistente en el acoso psicológico en el trabajo, acoso moral e incluso **psicoterroterrorismo laboral**, es una lacra de la que hoy sólo atisbamos la punta del iceberg.

acción es el boletín informativo de la Sección Sindical de UGT en ONO. Si quieres expresar tu opinión, puedes escribirnos a

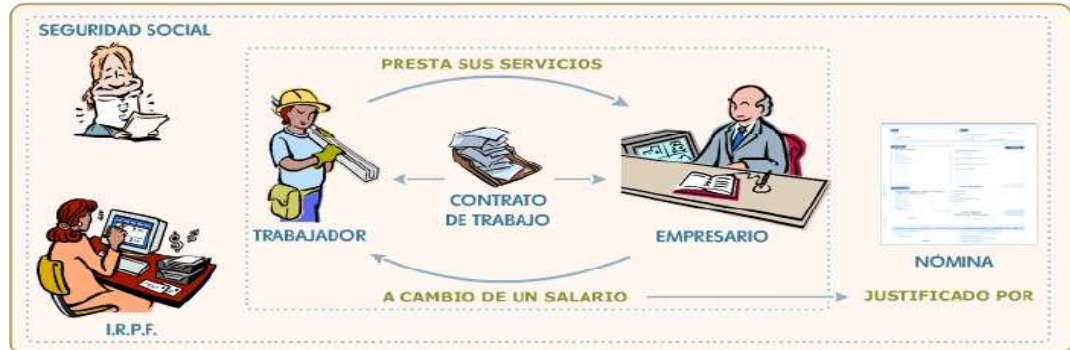
boletin_accion_ugt@yahoo.es

LO QUE NOS INTERESA CONOCER...



...**ESPECIAL**: Entender la **NÓMINA** en detalle. Todos los conceptos que incluye y su explicación. (1 de 4)

Este NÚMERO ESPECIAL DE **acción** queremos dedicarlo a explicarte en detalle todos aquellos conceptos que aparecen del RECIBO DEL SALARIO (NÓMINA), cuyo origen te mostramos gráficamente:



Las cuatro partes en que dividiremos este análisis son: Encabezamiento [C], Devengos o Percepciones [P], Bases de Cotización al Régimen de la Seguridad Social [S], y Deducciones [D].

[C] Encabezamiento: Identificación de la empresa y del trabajador. Conceptos explicados de [C1] a [C11].

Empresa	C1	Trabajador	C4
Domicilio	C2	Categoría profesional	C5
Nº inscripción en la Seg. Social	C3	Nº libro matrícula	C8
Antigüedad en la empresa desde	C7	Nº afiliación en la Seg. Social	C9
PERIODO DE LIQUIDACIÓN		TOTAL DÍAS	
Del.....de.....al.....de.....de 2005			

[C1] EMPRESA. Indicando si es propiedad de una persona o de una sociedad, y en su caso de qué tipo de sociedad se trata (S.A., SL., SAL., etc.).

[C2] DOMICILIO: Dirección completa del domicilio social de la empresa. Cuando no coincida con el centro de trabajo, se deben hacer constar ambos.

[C3] CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN (NÚMERO DE INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN LA SEGURIDAD SOCIAL). La inscripción del empresario en el sistema de la Seguridad Social será única para todo el Estado. Este dato permite al trabajador dirigirse a los órganos de la S.S. para solicitar los informes de afiliación y cotización que precise para comprobar su situación en la empresa en materia de Seguridad Social.

[C4] TRABAJADOR: Nombre y apellidos del trabajador (en el nuevo modelo también figura el NIF).

[C5] CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL. (Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción de Ley 11/1994): El Grupo Profesional será el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Se puede definir la categoría profesional como la calificación que la empresa reconoce al trabajador y en virtud de la cual le atribuye el salario. Se suele dar una estructura jerárquica para cada grupo profesional (Directivos, Técnicos, Administrativos, ...). Por el hecho de que una empresa reconozca a un trabajador una determinada categoría, esta clasificación no le tiene por qué ser reconocida también por otras empresas con las que se contrate cuando cese en aquella. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen por el tiempo imprescindible para su atención. Aclaremos que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si fuese necesario, de la formación o adaptación pertinente. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en todo caso, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario (Art. 24 del Estatuto de los Trabajadores.)

[C6] PUESTO DE TRABAJO: Puesto que ocupa el trabajador en la empresa. Sobre la valoración de éste (y no de los conocimientos y especialización del trabajador) muchas empresas calculan una parte importante del salario. En principio, los puestos tóxicos, penosos y peligrosos deben ser rotativos.

[C7] ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: Dato de mucha importancia, ya que afecta a las siguientes cuestiones: pluses de antigüedad, fijeza en el trabajo, ascensos, traslados, excedencias, indemnizaciones y premios.

[C8] NÚMERO DE LIBRO DE MATRÍCULA: Número que recibe el trabajador a su ingreso en la empresa, y se determina por el orden que ocupe el trabajador en el libro de matrícula de personal, obligatorio para cualquier empresa. En el mismo se habrán de anotar las altas, las modificaciones (cambio de categoría) y las extinciones, figurando la fecha exacta del hecho. Existirá un libro de matrícula de personal por cada centro de trabajo.

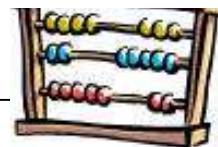
[C9] NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: Número asignado a toda persona cuando se incorpora al Sistema de la S. S., vitalicio y único para todo el sistema. Las empresas están obligadas a solicitar la afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores a su servicio, salvo que estuvieran ya afiliados, estando los empresarios obligados a comunicar a la Seguridad Social el alta y baja de los trabajadores que ingresen o cesen en sus empresas. Tanto la afiliación como el alta se deben realizar con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador. Cuando el empresario incumpla su obligación, los trabajadores podrán instar directamente su afiliación o alta a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual también podrá efectuarla de oficio. Cabe reseñar que la afiliación o alta no garantiza que la empresa esté al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social, lo que se puede averiguar a través de los boletines de cotización o solicitando la información directamente a la Seguridad Social.

[C10] PERIODO DE LIQUIDACIÓN: Período al que se refiere el salario que viene especificado en la hoja. El recibo se referirá a meses naturales.

Las empresas que habitualmente abonen salarios por períodos inferiores, deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

[C11] TOTAL DÍAS: contabiliza en días naturales el período al que se hace referencia en el número anterior.

LO QUE NOS INTERESA CONOCER...



...**ESPECIAL**: Entender la **NÓMINA** en detalle. Todos los conceptos que incluye y su explicación. (2 de 4)

[P] Devengos o **Percepciones**: Se distinguen las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social ([P2] al [P20]), de las percepciones no salariales, que no cotizan al mismo ([P21] al [P24]):

I. DEVENGOS Importe total.....**P1**.....€ **TOTALES**

1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TOTALES

1.1 Percepciones de carácter salarial

SALARIO BASE.....**P2**.....

COMPLEMENTOS SALARIALES

Personales	Antigüedad	Idiomas	Títulos	Lineal	Otro personal	€
	P3	P4	P5	P6	P6	€
Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos y peligrosos		Nocturno		Otro del puesto de trabajo	€
	P7		P8		P8	€
Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	Horas extras	Otras horas extras	€
	P9	P10	P11	P12	P13	€
De vencimiento periódico superior al mes	Gratificaciones extraordinarias				Participación en beneficios	€
	P14				P15	€
En especie	P16				De residencia P17	€

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial

Economatos....	Acción social empresarial	Complementos de la empresa en I.L.T.	Otros	€
P18	P19	P20	P20	€

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o Suplidos	Gastos de locomoción		Dietas	Plus de distancia	€
	P21		P21	P21	€
Prestaciones de la Seguridad Social P22	Protec. familia	Otras	Enfermedad	Accidentes	€
	P22	P22	Del día P23 al día €	Del día P23 al día €	€
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas	Suspensión contrato		Traslados	Despidos	€
	P24		P24	P24	€

A. TOTAL DEVENGADO..... **P1**.....

[P1] IMPORTE TOTAL DEVENGADO: Cantidad total percibida por el trabajador en el periodo al que se refiere la hoja, sin descuentos o deducciones.

1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

[P2] SALARIO BASE: Es la parte fija del salario, a la que el trabajador tiene derecho por estar contratado por una empresa. Viene fijado en su cuantía en los convenios de cada rama o empresa, según unidad de tiempo (diaria o mensual). Varía según la rama e, incluso, en la mayoría de sectores, según la categoría profesional. Si no hay convenio que regule el salario, se considera que el salario base es el salario mínimo interprofesional.

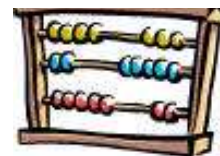
1.1. COMPLEMENTOS SALARIALES DE CARÁCTER PERSONAL

Aquí se incluyen todas aquellas percepciones que, sin formar parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona.

[P3] ANTIGÜEDAD: Generalmente un tanto por ciento sobre el salario base que aumenta según el periodo que se contabiliza: bienios, trienios, quinquenios, etc., que cada trabajador acredite en la empresa, contando a partir del momento en que ingresó en la misma. A estos efectos se tienen en cuenta los días trabajados, los festivos, el tiempo de vacaciones y permisos pagados, el tiempo que se haya pasado en baja por enfermedad (Incapacidad Temporal), el tiempo de excedencia forzosa y el correspondiente al periodo de prueba. También cuenta para la antigüedad el tiempo de trabajo en prácticas si la incorporación del trabajador como fijo en la empresa se produce de manera inmediata. No se cuenta el periodo que pase el trabajador en excedencia voluntaria. A los trabajadores eventuales o temporales que pasen a fijos se les habrá de contar para la antigüedad el tiempo que estuvieron como temporales. Los convenios colectivos o los contratos individuales han de establecer la cuantía del plus de antigüedad.

Si se trata de un porcentaje sobre el salario base, se puede observar que el importe de este plus varía según la categoría; de ello, resulta que se premia discriminatoriamente según categoría. Por equidad, deberían establecerse tablas de antigüedad iguales para todas las categorías profesionales.

[P4] Y [P5] IDIOMAS Y TÍTULOS: Complemento personal por estos motivos. Su importe salarial viene fijado en los convenios, o por pacto individual.**[P6] PLUS DE PLENA DEDICACIÓN Y PLUS DE CONVENIO**: Además de los complementos personales descritos, pueden existir otros, de pacto individual entre trabajador y empresario, que compensen, por ejemplo, el trabajo para el empresario en exclusiva ("plena dedicación"), o por hora o día realmente trabajado, contando como tales las vacaciones ("plus convenio").



...**ESPECIAL**: Entender la **NÓMINA** en detalle. Todos los conceptos que incluye y su explicación. (3 de 4)

1.2. COMPLEMENTOS SALARIALES POR EL PUESTO DE TRABAJO (SALARIO DE CALIFICACIÓN). Percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su puesto de trabajo:

[P7] TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD. [P8] NOCTURNIDAD: Plus que se abona para compensar la incomodidad que supone realizar el trabajo en horario nocturno. La ley entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y establece las reglas generales descritas en el Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. COMPLEMENTOS SALARIALES POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO. Percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de efectuar mejor o mayor producción que la determinada como normal.

[P9] INCENTIVOS (primas): Cantidad que se adjudica al trabajador en virtud del rendimiento obtenido por encima del nivel mínimo o normal.

Las empresas realizan la medición del rendimiento dividiendo la producción hecha y la que tendría que hacerse según la producción exigible o normal de la operación, tanto en piezas como en tiempo empleado. La cantidad a pagar por prima sería el resultado del rendimiento o actividad obtenida por el número de horas trabajadas y por las características del puesto de trabajo medidas a través de un coeficiente.

[P10] ACTIVIDAD: Complemento sobre calidad del trabajo, diferenciado del anterior fundamentalmente cuando no se cronometra el trabajo.

[P11] ASISTENCIA: Los convenios colectivos incluyen normalmente este plus, en general pequeño, como complemento del salario base consistente en el pago al trabajador de una determinada cantidad cuando el índice personal de absentismo no suba por encima del nivel marcado.

[P12] HORAS EXTRAS: Salario que retribuye las horas realizadas por el trabajador por encima de la jornada ordinaria de trabajo.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará en abonar las horas extras en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. UGT siempre ha abogado por reducir al máximo posible la realización de horas extras. La opción, a negociar con las empresas, a las horas extras habituales, es su sustitución por puestos de trabajo. El objetivo sindical siempre ha de ser eliminar las horas extras a cambio de un salario digno y la reducción de la jornada de trabajo.

[P13] OTRAS HORAS EXTRAS (HORAS ESTRUCTURALES): Deben diferenciarse de las horas extras aquellas horas que, excediendo de la jornada continua de trabajo, vienen en calificarse como estructurales (las necesarias por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por cambios de turno o para mantenimiento) y las motivadas por fuerza mayor. Su regulación es distinta, si bien pueden retribuirse de igual modo.

1.4. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIORES AL MES. Aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador de forma periódica pero con vencimiento superior al mensual.

[P14] GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: En general, para todas las ramas, establece la Ley la obligación de las empresas de pagar a sus trabajadores dos pagas extraordinarias anuales (en Navidad y en el mes que se fije por convenio colectivo) en la cuantía que establezca el convenio, en el que se puede acordar que las pagas extras se prorrateen en los doce meses del año, es decir, que se vayan liquidando mensualmente.

[P15] PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Paga anual en un principio formada por un % de los beneficios obtenidos por la empresa. Cuando exista esta participación en beneficios, los empresarios tienen que pagarla anualmente al conocer la cifra "oficial" de los beneficios que hayan obtenido en el ejercicio anual anterior. Sin embargo, este concepto ha ido reconvirtiéndose en la mayoría de los casos en una paga establecida por convenio en cuantía única para todos los trabajadores o según categorías profesionales, equivalente a una mensualidad íntegra del mismo salario.

[P16] EN ESPECIE: Aquellas remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero: manutención, alojamiento, casa habitación o cualesquiera otros suministros. Debe aparecer su valor en dinero (Art. 27 de Ley 18/91), y no puede superar el 30% del salario total.

[P17] COMPLEMENTO DE RESIDENCIA: Remuneran la prestación de trabajo en un lugar determinado siempre que el trabajador fije o tenga fijada en él su residencia, ya se trate de territorio nacional o extranjero.

1.5. PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y ACCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL. [P18] a [P20]. Sin formar parte del salario, debe cotizarse por ellas a la S.S.: a) Servicios Sociales y Seguridad Social complementaria (ayudas para escolares, permiso de nupcialidad, natalidad, etc.). b) Asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos. c) Créditos no reintegrables en su totalidad o en parte (ayudas para compra de viviendas, vehículo, operación quirúrgica...). d) Prestaciones referentes a economatos, comedores, etc.

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cantidades percibidas por el trabajador por las que no se cotiza a la Seguridad Social y, por ello, no tienen descuentos. [P21] a [P24]:

[P21] INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS: Percepciones extrasalariales que obtiene el trabajador en compensación de ciertos gastos que haya tenido o por utilización de bienes propios. P. Ej.: dietas y gastos de locomoción, plus de distancia y transportes urbanos, indemnizaciones por traslados, etc.

[P22] PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: (En la actualidad, se cobran directamente de la Seguridad Social.)

[P23] BAJA. Cantidad a percibir cuando se está de baja, así como el período de duración de la misma. Se indica asimismo la contingencia de la que derive: enfermedad común, accidente no laboral, maternidad, enfermedad profesional o accidente de trabajo. Técnicamente se llama "Incapacidad Temporal" (I.T.).

[P24] MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LA EMPRESA. En esta casilla pueden aparecer también los siguientes conceptos compensatorios:

1. Traslados (por razones económicas técnicas u organizativas).
2. Suspensión del contrato, en casos muy concretos como cuando la empresa está en crisis.
3. Despidos: Se incluyen aquí las indemnizaciones percibidas como consecuencia de la extinción del contrato en su multitud de variantes posibles.

[S] Determinación de las Bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social: (S3 38 al S14 49). Son las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social.

II. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

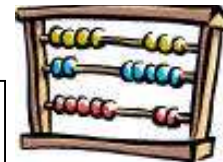
1. BASES DE COTIZACIÓN EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Base total de cotización		Aportación del trabajador			
Base I. L. T.		Grupo	Importe	%	€
Remuneración total	S1.....	S4	S5	S6	S7
Prorrata pagas extras	S2.....		S8	S9	S10
TOTAL	S3.....		S11	S12	S13

2. BASES DE COTIZACIÓN POR DE A.T. y E.P.	Por salarios	Por horas extras	Por I.L.T.
	S14	S14	S14

[S1] REMUNERACIÓN TOTAL: Se refiere a la cantidad total del salario mensual por la que el trabajador cotiza. Es la suma de todas las cantidades percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto horas extras.

[S2] PRORRATA DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS: Es la doceava parte de las pagas que tiene que percibir el trabajador a lo largo del año.



...**ESPECIAL**: Entender la **NÓMINA** en detalle. Todos los conceptos que incluye y su explicación. (4 de 4)

[S3] TOTAL: Es la suma de los dos conceptos anteriores.

[S4] GRUPO: Grupo de cotización que le corresponda al trabajador según su categoría profesional. Existen once grupos de cotización en los que se engloban todas las categorías profesionales. A estos grupos de cotización se les asignan unas bases mínimas y máximas entre las que, forzosamente, deberá estar incluida la base de cotización del trabajador.

[S5] IMPORTE DE LA BASE DE COTIZACIÓN: Importe de la base de cotización del trabajador. La base de cotización se obtiene directamente de la suma que hemos hecho constar en [S3]. Normalizada al múltiplo de 3.000 más cercano en el caso de trabajadores de retribución mensual (grupos de cotización del 1 al 7, ambos inclusive), y al múltiplo de 100 más cercano para los trabajadores de retribución diaria (grupos de cotización del 8 al 11, ambos inclusive).

[S6] APORTACIÓN DEL TRABAJADOR. Tipo o porcentaje: es el tanto por ciento que se aplica a la cantidad que como base de cotización consta en [S5]. Este tipo viene fijado anualmente por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado.

[S7] APORTACIÓN DEL TRABAJADOR: Cuota que aporta el trabajador a la Seguridad Social. Se calcula multiplicando la base por el tipo.

[S8] BASE DE DESEMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Cantidad que hemos obtenido como base de cotización para las contingencias profesionales.

[S9] TIPO APLICADO A LA APORTACIÓN DEL TRABAJADOR: Tanto por ciento que se aplica sobre la cantidad, que como base de cotización para estas contingencias, figura en la casilla anterior.

[S10] APORTACIÓN DEL TRABAJADOR: Cuota que aporta el trabajador a la Seguridad Social por desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y Formación Profesional (FP).

[S11] ADICIONAL HORAS EXTRAS: Base de cotización integrada únicamente por las retribuciones obtenidas por horas extraordinarias.

[S12] TIPO APLICADO A LA APORTACIÓN DEL TRABAJADOR: Tanto por ciento que se aplica sobre la base que figura en la casilla anterior.

[S13] APORTACIÓN DEL TRABAJADOR: Igual que en [S9] y [S12]. Figura la cantidad resultante de aplicar los porcentajes antedichos sobre la base de cotización, en este caso, de horas extraordinarias. Es la cuota obrera por horas extras.

[S14] BASES DE COTIZACIÓN POR LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO (AT) Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (EP): Sólo es el importe de la base de cotización que hemos obtenido para cotizar por contingencias profesionales, ya que la cotización por accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) recae sobre las empresas exclusivamente.

[D] **Deducciones** ([D1] a [D5]): Aportación del trabajador a cuotas del Régimen General de la S.S., cuota sindical, retención por IRPF, anticipos y otros.

III. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General, desempleo, formación profesional y adicional horas extras.....**D1**.....
2. Retención voluntaria cuota del sindicato.....
3. Retención sobre rendimiento del trabajo personal a cuenta del I.R.P.F..... %..... **D2**.....
4. Anticipos u otros..... **D3**.....
5. Valor de los productos recibidos en especie..... **D4**.....

B. TOTAL A DEDUCIR.....D5

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (AB).....T1

T2.....a.....de.....de 2005

Firma y sello de la empresa **T3**

RECIBÍ T4

[D1] APORTACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS CUOTAS DEL RÉGIMEN GENERAL: DESEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ADICIONAL, HORAS EXTRAS: Suma de las cantidades en euros como aportación del trabajador para las distintas contingencias cotizables ([S7] + [S10] + [S13]). Entonces, la cantidad que figura aquí es la cuota obrera a la Seguridad Social.

[D2] IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF): Retención que efectúa la empresa por cuenta de Hacienda y a cuenta del total del impuesto que anualmente liquidará el trabajador ante aquel organismo del Estado. Puede depender del contrato. Se puede subir a petición del trabajador, pero no se puede, en ningún caso, disminuir.

[D3] ANTICIPOS: Cuando la empresa haya anticipado alguna cantidad a cuenta del salario del trabajador, deberá hacer constar en este apartado su importe o la suma de las cantidades de los anticipos, cuando se haya recibido más de uno.

[D4] VALOR DE LOS PRODUCTOS RECIBIDOS EN ESPECIE: Son los mismos productos en especie de [P16] y [P17] que, claro está, han de descontarse del total a cobrar.

[D5] TOTAL A DEDUCIR: Cantidad total de las deducciones por todos los conceptos (Σ [D1]...[D4]).

[T1] LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR: Salario que, efectivamente, el trabajador recibe en mano.

[T2] FECHA: Fecha de entrega del recibo del salario. Debe comprobarse que la misma sea siempre la real.

[T3] FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA. Para dar validez al documento, es importante que la empresa firme y selle en este apartado la nómina.

[T4] RECIBÍ: Aquí debe estampar el trabajador su firma. La firma sólo expresa que se han recibido los euros que en la misma figuran. Por tanto, en caso de que el trabajador perciba un salario distinto al que se hace constar en el recibo, debe abstenerse de firmarlo.

ENLACES de interés:

- <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodiciembre03.pdf>
- <http://www.el-mundo.es/sudiner/noticias/act-23-7.html>
- http://www.laboris.net/Static/ca_contratos_lectura-nomina.aspx
- <http://www.mujeractual.com/trabajo/temas/nomina.html>
- <http://www.tusalarario.es/>