

S.U.

Sección Sindical
en
CEPSA, refinería
"La Rábida"



Cepsa - Refinería "La Rábida"

**Sección Sindical del Sindicato Unitario
de Andalucía**

<http://www.sindicatunitario.net/unitario.rlr.htm>

unitariorefineria@hotmail.com

Información ° 69 – 09

19-08-2009

VERSIÓN BETA MANUAL NÓMINAS -2009

Aunque la versión definitiva del Manual de Nóminas 2009 de los trabajadores de Cepsa, orientada a los "nuevos" (los de la "segunda tabla salarial"), no tenemos pensada publicarla hasta mediados de Septiembre, para que así se pueda enterar mas gente que en Agosto (nos duran muy poco las Notas Informativas en los tablones sindicales), vamos a publicar en la **Intranet** una versión beta (de prueba) abierta a todos los trabajadores, para que nos puedan hacer llegar sus comentarios de cosas que faltan o sobran, errores encontrados, etc.

Recordamos que la forma de acceder en la Intranet es también:

[MY Area/RR.HH./Representación de los trabajadores/Sección Sindical S.U./Comunicados](#)

También se puede consultar en la pagina Web de la Sección Sindical de l SU en la Refinería La Rábida. El acceso al Manual de Nóminas en la **página Web** se hace a través del apartado de "antiguos" de la página principal:

<http://www.sindicatunitario.net/unitario.rlr.htm/>

En este Manual recogemos muchas de las opiniones del SU respecto a ciertos temas legales relacionados con las nóminas, como hemos venido haciendo desde hace muchos años con nuestro primer Manual, y afortunadamente gracias a nuestra insistencia se han ido corrigiendo algunas deficiencias legales: diferencias de salarios y complementos entre trabajadores de la primera y segunda tabla, complementos en permisos retribuidos y accidentes laborales, Ad Personam Mínimo del Turno en dobles y en turnos del personal de mantenimiento, Plus de Condiciones de Trabajo para todos, etc., etc.

Para los "viejos" se puede consultar en ambas direcciones la versión 2006 del Manual, con los valores salariales actuales (ver NI nº 33 de 20-04-09) y teniendo en cuenta que también ellos cobran ahora el Plus de Condiciones de Trabajo como los "nuevos".

Agradecemos de antemano los comentarios que nos lleguen para actualizar el Manual antes de su publicación oficial, a través del correo electrónico, del teléfono 45-198 (donde suele haber alguien de mañana en días laborables de jornada ordinaria) o de cualquier miembro de nuestra Sección Sindical.

MANUAL DE NÓMINA

AÑO 2.009

CEPSA REFINERÍA LA RÁBIDA



Sección Sindical del Sindicato Unitario



ÍNDICE TEMÁTICO

	Pág.
ÍNDICE TEMÁTICO	1
ÍNDICE ALFABÉTICO	5
PRÓLOGO	11
MODELO OFICIAL DEL RECIBO DE NÓMINA	13
MODELO OFICIAL DEL RECIBO DE CEPESA - REFINERÍA LA RÁBIDA	15
IDENTIFICACIÓN DE LA NÓMINA	17
1.- NOMBRE DE LA EMPRESA	17
2.- CENTRO DE TRABAJO	17
3.- DOMICILIO	17
4.- CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	17
5.- C.I.F.	17
6.- PERÍODO DE LIQUIDACIÓN	17
7.- PERÍODO NÓMINA	17
8.- DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS	17
9.- NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR	17
10.- N.I.F.	17
11.- CATEGORÍA	17
12.- Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	18
13.- GRUPO COTIZACIÓN	18
14.- CÓDIGO DE OCUPACIÓN	18
15.- IDENTIFICATIVO	18
16.- ANTIGÜEDAD	18
17.- UNIDAD ORGANIZATIVA	18
18.- CENTRO COSTE	18
19.- CÓDIGO	19
20.- CONCEPTOS	19
21.- BASES / UNIDADES	19
22.- VALOR / %	19
23.- DEVENGADOS / PERCIBIDOS	19
24.- DEDUCCIONES / DESCUENTOS	19
25.- SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA	20
26.- CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	20
26.1.- REMUNERACIÓN MENSUAL	20
26.2.- PRORRATA PAGAS EXTRAORDINARIAS	20
26.3.- PRORRATA OTROS CONCEPTOS	20
26.4.- TOTAL CONTINGENCIAS COMUNES	20
27.- TOTAL A PAGAR	20
28.- TOTAL A DESCONTAR	20
29.- LÍQUIDO A PERCIBIR	20
30.- TRANSFERIDO	20
1 NOMBRE DEL BANCO	20
2 CON FECHA	20
31.- ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO (ACTUAL)	20
31.1.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I.R.P.F.)	21
31.1.1.- RETRIBUCIONES DINERARIAS	21
31.1.1.1.- BASES IMPONIBLES	21
31.1.1.1.1.- NORMAL	21
31.1.1.1.2.- IRREGULAR	21
31.1.1.2.- RETENCIONES A CUENTA	21
31.1.2.- RETRIBUCIONES EN ESPECIE	21
31.1.2.1.- VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	21
31.1.2.2.- INGRESO A CUENTA	21
31.1.2.2.1.- EMPRESA	21
31.1.2.2.2.- TRABAJADOR	21

	Pág.
31.2.- PLAN DE PENSIONES	21
31.2..1.- DEL PROMOTOR	21
31.2.1.1.- CONT. RIESGO	21
31.2.1.2.- APORTACIÓN	21
31.2..2.- DEL PARTÍCIPE	21
31.2.2.1.- OBLIGATORIA	21
31.2.2.2.- VOLUNTARIA	21
31.2.3.- TOTAL APORTACIONES	22
I. DEVENGOS	23
1.- PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	23
1.1.- PERCEPCIONES DE CARÁCTER SALARIAL	23
1.1.1.- SALARIO BASE	23
1.1.2.- COMPLEMENTOS SALARIALES	24
1.1.2.1.- PERSONALES	24
- ANTIGÜEDAD	25
- "AD PERSONAM"	25
- "AD PERSONAM" DEL TURNO	25
1.1.2.2.- PUESTO DE TRABAJO	25
- TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS	26
- PLUS DE CONDICIONES DE TRABAJO	26
- TURNICIDAD	26
- NOCTURNIDAD	27
- "AD PERSONAM" MINIMO DEL TURNO	27
COMP. "AD PERSONAM" DEL TURNO FIJO	28
- COMP. "AD PERSONAM" DEL TURNO VARIABLE	28
- GRATIFICACIÓN DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA	28
- OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES	28
GRATIFICACION AL EQUIPO DE C.I.	28
1.1.2.3.- POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	29
- INCENTIVOS, ACTIVIDAD O ASISTENCIA	29
- ENTRENAMIENTO CONTRA INCENDIOS	29
- COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	29
- BECAS DE FORMACIÓN	30
- HORAS EXTRAS	30
a) HORAS DE FUERZA MAYOR	32
b) RESTO DE HORAS EXTRAS	33
- HORAS DE JORNADA IRREGULAR	35
- PLUS DE LLAMADA	35
- PLUS DE DOBLAJE	36
- PLUS DE POLIVALENCIA	36
- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA	37
1.1.3.- DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	39
1.1.3.1.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	39
1.1.3.2.- PLUS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	40
1.1.3.3.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	42
- PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS DE LA EMPRESA	42
1.1.3.4.- PREMIO A LA FIDELIDAD EN EL EMPLEO	43
1.1.3.- OTROS COMPLEMENTOS (EN ESPECIE, RESIDENCIA...)	43
1.2.- PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y ACCIÓN EMPRESARIAL	43
2.- PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGI - MEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	43
2.1.- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS	43
2.1.1.- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS	43

	Pág,
2.1.2.- INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO	44
2.1.3.- INDEMNIZACIONES POR TRASLADO, SUSPENSIONES, DESPIDOS O CESES	44
2.1.4.- PERCEPCIÓN POR MATRIMONIO	44
2.1.5.- PERCEPCIÓN POR NATALIDAD	44
2.2.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	45
2.2.1.- ENFERMEDAD	45
MATERNIDAD, RIESGO POR EMBARAZO, PATERNIDAD, ADOP - CION O ACOGIMIENTO FAMILIAR	45
2.2.2.- ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES	46
2.3.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA S.S. Y PLUS FAMILIAR	46
2.4.- PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LA EMPRESA	46
PREMIO DE PRESENCIA	46
2.5.- ASIGNACIONES ASISTENCIALES CONCEDIDAS POR LAS EMPRESAS	47
II. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	49
BASE DE COTIZACIÓN	49
1.- BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS COMUNES	50
- TABLA I - BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS COMUNES	51
2.- BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS PROFESIONALES	51
- TABLA II - BASES DE COTIZACIÓN PARA CONT. PROFESIONALES	52
3.- ESPECIALIDADES EN LA DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN	52
3.1.- COTIZACIÓN EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.), RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD	52
3.2.- COTIZACIÓN EN OTRAS SITUACIONES ESPECIALES	54
TABLA III - BASES DE COTIZACIÓN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	54
4.- TIPOS DE COTIZACIÓN	54
- TABLA IV - TIPOS DE COTIZACIÓN	55
5.- BONIFICACIONES, REDUCCIONES Y RECARGOS DE LAS CUOTAS	55
6.- COTIZACIÓN POR ABONO DE SALARIOS CON CARÁCTER RETROACTIVO	55
7.- LIQUIDACIÓN DE CUOTAS POR SALARIOS O GRATIFICACIONES NO CUAN- TIFICADAS ANTICIPADAMENTE.	56
- REMUNERACIÓN MENSUAL	56
- PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBU- TIVOS DE PERIODICIDAD SUPERIOR A LA MENSUAL	57
PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS	57
PRORRATEO OTROS CONCEPTOS	58
- TOTAL CONTINGENCIAS COMUNES	59
CUOTA CONT. COMUNES TRABAJADOR	60
CUOTA CONT. PROFESIONALES	60
EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL	63
EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO (A.T.) Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (E.P.)	72
- BASE D., F.P. Y F.S.	82
III. DEDUCCIONES	83
1 APORTACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA	83
- CUOTAS CONTINGENCIAS COMUNES TRABAJADOR	83
- CUOTAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES TRABAJADOR	83
IMPUESTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS	83

	Pág.
FUERZA MAYOR	83
RESTO DE HORAS EXTRAS	83
2 OTRAS DEDUCCIONES	84
- PLAN DE PENSIONES	84
APORTACIÓN OBLIGATORIA PARTÍCIPE PLAN PENSIONES	84
APORTACIÓN VOLUNTARIA PARTÍCIPE PLAN PENSIONES	84
- RETENCIÓN A CUENTA I.R.P.F. (DINERARIAS)	86
3 EJEMPLOS DE NÓMINAS	87
- EJEMPLO 1.- JEFE ADMINISTRATIVO, NIVEL 7, A JORNADA ODINARIA	89
- EJEMPLO 2.- OPERADOR DE NIVEL 5, A 3 TURNOS CON 1 DOBLE	91
- EJEMPLO 3.- JEFE ADMINISTRATIVO, NIVEL 7, DE BAJA POR ENFERM.	93
- EJEMPLO 4.- OPERADOR DE NIVEL 5 DE BAJA POR ENFERMEDAD	95
- EJEMPLO 5.- JEFE ADMINISTRATIVO, NIVEL 7, DE BAJA POR ACCIDENTE	97
- EJEMPLO 6.- OPERADOR DE NIVEL 5 DE BAJA POR ACCIDENTE	99
- EJEMPLO 7.- ADMINISTRATIVO NIVEL 4 DE BAJA POR ACCIDENTE	101
- EJEMPLO 8.- OPERADOR DE NIVEL 5 HACIENDO DE JEFE DE SECCIÓN	103
- EJEMPLO 9.- OFICIAL DE MANTENIMIENTO DE NIVEL 5 UN MES NORMAL	105
- EJEMPLO 10.- OPERADOR TODO EL MES DE BAJA POR ACCIDENTE	107
- EJEMPLO 11.- ADMINISTRATIVA DE NIVEL 5 DE BAJA POR MATERNIDAD	109
IV. LIQUIDACIONES AL CESE	111
1.- SALARIOS PENDIENTES	111
2.- OTRAS CANTIDADES PENDIENTES	111
3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS (parte proporcional)	112
a) NAVIDAD	112
b) VERANO	113
c) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	114
PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS DE EMPRESA	114
d) OTRAS PAGAS	115
PLUS DESEMPEÑO PROFESIONAL	115
PREMIO DE FIDELIDAD EN EL TRABAJO	115
PREMIO DE PRESENCIA	115
4.- PREAVISO	115
5.- PARTE PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES	116
6.- INDEMNIZACIÓN POR TIPO DE CONTRATO	116
7.- DESPIDOS	117
LIQUIDACIÓN	117
V. EL FINIQUITO	119
FORMULARIOS DE DENUNCIAS EN MATERIA DE NÓMINAS	120
ANEXO	125
TABLAS SALARIALES	125
1.- VALORES ECONOMICOS DEL CONVENIO	127
2.- VALORES MENSUALES PERSONAL 3 TURNOS	133
3.- VALORES ANUALES PERSONAL 3 TURNOS	135
4.- VALORES MENSUALES PERSONAL JORNADA ORDINARIA	137
5.- VALORES ANUALES PERSONAL JORNADA ORDINARIA	139

INDICE ALFABÉTICO

	Pág.
%	19
ABSENTISMO	40 - 2
ACCIDENTE LABORAL	46 - 73
ACCIDENTE NO LABORAL	50 - 63
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (A.T. Y E.F.)	51 - 63
ACTIVIDAD	26 - 29
AD PERSONAM	25
AD PERSONAM DEL TURNO	25
AD PERSONAM DEL TURNO FIJO	28
AD PERSONAM DEL TURNO VARIABLE	28
AD PERSONAM MÍNIMO DEL TURNO	27
ANTICIPOS U OTROS	20 - 111
ANTIGÜEDAD	18 - 24
APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES	21 - 84
APORTACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA	83
ASESORÍA LABORAL DEL SINDICATO UNITARIO	117 - 119
ASISTENCIA	29 - 115
BASE DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES: ACCIDENTES DE TRABAJO (A.T.) O ENFERMEDADES PROFESIONALES (E.P.)	20
BASE DE COTIZACIÓN	50 - 52
BASE DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS GENERALES: ENFERMEDAD CO - COMÚN, O ACCIDENTE NO LABORAL	20 - 50
BASE DE DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (D., F.P. Y F.S.)	55
BASE REGULADORA	61
BASE TOTAL DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES	50 - 59
BASES	20
BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	50
C.I.F.	17
CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	20
CALCULO DE LA BASE REGULADORA EN SITUACIÓN DE I.T. POR A.T. Y E.F.	50 - 72
CALCULO DE LA BASE REGULADORA EN SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL	63
CATEGORÍA PROFESIONAL	17
CENTRO DE TRABAJO	17
CÓDIGO	19
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	17
CÓDIGO DE OCUPACIÓN	18
COMPENSACIÓN DE DOMINGOS	25
COMPENSACIÓN DE FESTIVOS	25 - 27
COMPENSACIÓN DE LAS ESPECTATIVAS DE ANTIGÜEDAD	45 - 84
COMPLEMENTO "AD PERSONAM"	24
COMPLEMENTO "AD PERSONAM" DEL TURNO	25
COMPLEMENTO "AD PERSONAM" DEL TURNO FIJO	28
COMPLEMENTO "AD PERSONAM" MÍNIMO DEL TURNO	27
COMPLEMENTO "AD PERSONAM" DEL TURNO VARIABLE	28
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	29 - 34
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS	26
COMPLEMENTO EMPRESARIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)	45 - 63
COMPLEMENTO PERSONAL POR IDIOMAS	25
COMPLEMENTO PERSONAL POR TÍTULOS	25
COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	29
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	25
COMPLEMENTOS DE RESIDENCIA	43

	Pág.
COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	57
COMPLEMENTOS PERSONALES	24
COMPLEMENTOS SALARIALES	24
CONCEPTOS	19
CONTINGENCIAS COMUNES	50
CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIO - NALES	51
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	51
CONTRATO DE FORMACIÓN	116
CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	122
CONVENIO 132 DE LA OIT SOBRE RETRIBUCIONES EN VACACIONES	29
COTIZACIÓN ADICIONAL POR HORAS EXTRAS	67 - 91
COTIZACIÓN EN OTRAS SITUACIONES ESPECIALES	54
COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. , RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD	52
COTIZACIÓN POR ABONO DE SALARIOS CON CARÁCTER RETROACTIVO	55
CUADRO DE BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	54
CUOTA CONTINGENCIAS COMUNES TRABAJADOR	83
CUOTA CONTINGENCIAS PROFESIONALES TRABAJADOR	83
CUOTA SINDICAL	20
DECRETO 2380/1.973 SOBRE ORDENACIÓN DE SALARIOS	23 - 25
DEDUCCIONES	19 - 86
DESCUENTOS	19 - 86
DESEMPLEO	51
DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS	43
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	49
DEVENGADOS	19
DEVENGOS	23
DEVENGOS SUJETOS A COTIZACIÓN	56
DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS	17
DIETAS	49 - 111
DISPONIBILIDAD	29
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO	17
DOMICILIO SOCIAL	17
EJEMPLO 1 DE NÓMINA DE JEFE ADMINISTRATIVO DE NIVEL 7	89
EJEMPLO 2 DE NÓMINA DE OPERADOR DE NIVEL 5 A TRES TURNOS	91
EJEMPLO 3 DE NÓMINA DE JEFE ADMINISTRATIVO, DE BAJA POR ENFERMEDAD	93
EJEMPLO 4 DE NÓMINA DE OPERADOR, DE BAJA POR ENFERMEDAD	95
EJEMPLO 5 DE NÓMINA DE JEFE ADMINISTRATIVO DE BAJA POR ACCIDENTE	97
EJEMPLO 6 DE NÓMINA DE OPERADOR, DE BAJA POR ACCIDENTE	99
EJEMPLO 7 DE NÓMINA DE ADMINISTRATIVO NIVEL 4 DE BAJA POR ACCIDENTE	101
EJEMPLO 8 DE NÓMINA DE OPERADOR HACIENDO DE TÉCNICO DE CONTROL	103
EJEMPLO 9 DE NÓMINA DE OFICIAL DE MANTENIMIENTO, DE BAJA POR ACCIDENTE	105
EJEMPLO 10 DE NÓMINA DE OPERADOR, DE BAJA POR ACCIDENTE TODO EL MES	107
EJEMPLO 11 DE NÓMINA DE ADMINISTRATIVA NIVEL 5 DE BAJA POR MATERNIDAD	109
EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO (A.T.) Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (E.P.)	72
EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL	63
EL FINIQUITO	119
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL O ETTS	81 - 122
ENFERMEDAD	45
ENFERMEDAD COMÚN	45

	Pág.
ENFERMEDAD PROFESIONAL	46
ENTRENAMIENTO CONTRA INCENDIOS	29
EPÍGRAFE	18
ESPECIALIDADES EN LA DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN	52
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART. 26 SOBRE SALARIOS	23 - 26
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART. 35 SOBRE HORAS EXTRAS	30 - 32
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART. 36 SOBRE JORNADAS DE TURNO	31
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART. 36 SOBRE NOCTURNIDAD	27 - 31
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ART. 39 SOBRE MOVILIDAD FUNCIONAL	37
EXPECTATIVAS DE ANTIGÜEDAD	45 - 121
FINIQUITO	119
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	51 - 55
FORMACIÓN PROFESIONAL	51 - 55
FÓRMULA DE HORA EXTRA	33
FORMULARIOS DE DENUNCIAS EN MATERIA DE NÓMINAS	120
GRATIFICACIÓN AL EQUIPO DE CONTRA INCENDIO	28
GRATIFICACIÓN DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA	28
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	39 - 50
GRUPO DE COTIZACIÓN	18
GRUPOS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES	51
HORAS DE JORNADA IRREGULAR	35
HORAS EXTRAORDINARIAS	30 - 55
HORAS EXTRAORDINARIAS - RESTO DE HORAS	3
HORAS EXTRAS FUERZA MAYOR	32
I.R.P.F.	21 - 86
I.T. INCAPACIDAD TEMPORAL	51 - 52
IDENTIFICATIVO	18
IDIOMAS	25
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	122
JORNADA REGULAR	35
JORNADA IRREGULAR	35
IMPUESTOS DE HORAS EXTRAS DE FUERZA MAYOR	55 - 83
IMPUESTOS DE RESTO DE HORAS EXTRAS	55 - 83
INCAPACIDAD TEMPORAL I.T.	43 - 52
INCENTIVOS	29
INDEMNIZACIÓN POR CESES	44
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS	44 - 117
INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO	44
INDEMNIZACIÓN POR TIPO DE CONTRATO	116
INDEMNIZACIÓN POR TRASLADOS, SUSENSIONES, DESPIDOS O CESES	44
INDEMNIZACIÓN POR SUSENSIONES	44
INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS	43
LIQUIDACIÓN	117
LIQUIDACIÓN DE CUOTAS POR SALARIOS O GRATIFICACIONES NO CUANTIFICADAS ANTICIPADAMENTE	56
LIQUIDACIONES AL CESE	111
LÍQUIDO A PERCIBIR	20
MATERNIDAD	45 - 52
MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA S.S.	46
MODELO DEL RECIBO DE CEPESA - REFINERÍA LA RÁBIDA	15
MODELO OFICIAL DEL RECIBO DE NÓMINA	13
NATALIDAD	43 - 44
N.I.F.	17
Nº AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	18
NOCTURNIDAD	27

	Pág.
NOMBRE DE LA EMPRESA	17
NOMBRE DEL BANCO	20
NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR	17
ORDEN DE 22 DE NOVIEMBRE DE 1.973 SOBRE ORDENACIÓN DE SALARIOS	23
OTRAS CANTIDADES PENDIENTES	111
OTRAS DEDUCCIONES	84
OTRAS PAGAS	115
OTROS COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	28
OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES	25
PAGA EXTRA AGOSTO	39
PAGA EXTRA DE NAVIDAD	39
PAGA EXTRA DE VERANO / JUNIO	39
PAGAS EXTRAORDINARIAS (parte proporcional)	112
PARTE PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES	116
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	42 - 114
PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS DE LA EMPRESA	42 - 57
PATERNIDAD	45 - 52
PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y ACCIÓN EMPRESARIAL	43
PERCEPCIONES DE CARÁCTER SALARIAL	23
PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	43
PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	23
PERÍODO DE LIQUIDACIÓN	17
PERÍODO DE NÓMINA	17
PERMISOS RETRIBUIDOS	26 - 42
PLAN DE PENSIONES	21 - 84
PLUS CONVENIO	23
PLUS DE ACTIVIDAD	26 - 29
PLUS DE ASISTENCIA	29 - 117
PLUS DE BOCADILLO	28 - 122
PLUS DE CONDICIONES DE TRABAJO	26
PLUS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	40
PLUS DE DISTANCIA	44
PLUS DE DOBLAJE	36
PLUS DE LLAMADA	35
PLUS DE NOCTURNIDAD	27
PLUS DE NON STOP	122
PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS	26
PLUS DE POLIVALENCIA	36
PLUS DE TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS	26
PLUS DE TRANSPORTE	44
PLUS DE TURNO	26
PLUS FAMILIAR	46
PREAVISO	115
PREMIO DE PRESENCIA	46
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACCIDENTE LABORAL	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACCIDENTE NO LABORAL	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACOGIMIENTO	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ADOPCIÓN	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ENFERMEDAD COMÚN	59
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD	45
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD	45

	Pág.
PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LA EMPRESA	46
PRÓLOGO	11
PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE PERIODICIDAD SUPERIOR A LA MENSUAL	57
PUESTO DE TRABAJO	18 - 25
QUEBRANTO DE MONEDA	43 - 49
R. D. 1.561/1.995 SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO. ART. 32	31
REFORMA LABORAL	11 - 31
REMUNERACIÓN MENSUAL	20 - 56
REMUNERACIÓN TOTAL	20 - 49
RETRIBUCIÓN BASICA CONJUNTA	23
RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL	24
RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES	29
RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	24
SALARIO BASE	23
SALARIO DE SUSTITUCIÓN	37
SALARIO REGULADOR	86
SALARIOS PENDIENTES	111
SEGURIDAD SOCIAL	23 - 45
SELLO DE LA EMPRESA	20
TIPOS DE COTIZACIÓN	54
TÍTULOS	25
TOTAL A DESCONTAR	20
TOTAL A PAGAR	21
TOTAL CONTINGENCIAS COMUNES	59
TOTAL DEVENGADO	23
TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA	37
TRANSFERIDO	20
TURNICIDAD	18
UNIDAD ORGANIZATIVA	19
UNIDADES	19
VALOR	19
VALOR DE LOS PRODUCTOS EN ESPECIE	46



Prólogo

El presente trabajo de “NÓMINA DE CEPSA S.A. – REFINERÍA LA RÁBIDA. LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES Y FINIQUITO” es una actualización más reducida de nuestro tradicional Manual de Nóminas, cuya última revisión correspondió al año 2.006. En esta ocasión nos queremos centrar en las nóminas de los “nuevos”, que ya son mayoría en el centro. No obstante, aquellas personas que cobren “expectativas de antigüedad”, pueden consultar el Manual de 2.006, porque la única variación que ha sufrido su estructura salarial es que ahora cobran también el Plus de Condiciones de Trabajo, PCT, que el SU venía demandando desde nuestra plataforma para el VIII Convenio Colectivo. Todos los demás conceptos permanecen iguales, con la lógica actualización económica que corresponde a cada año de convenio, y que pueden comprobar consultando nuestras tablas salariales.

Hay que tener en cuenta que los valores que aparecen son provisionales, y corresponden a la subida para 2.009 de la previsión del IPC+0,5% ($2,0 + 0,5 = 2,5\%$), según la cláusula 76ª del Convenio Colectivo Extraestatutario del centro.

La reforma laboral llevada a cabo en los últimos tiempos, ha permitido la modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, remitiéndolos a la negociación colectiva. Apoyándose en esta Ley se pactó en el V Convenio una modificación de nuestra estructura salarial, eliminando algunas garantías heredadas de la Ordenanza General del Refino de Petróleos, como por ejemplo, la incidencia de la antigüedad en los pluses de turno y nocturnidad, y estableciendo algunos complementos salariales personales que no cobraban las personas que ingresaban en la Empresa en fecha posterior a la firma de dicho Convenio. Posteriormente, en el VI Convenio se cambió radicalmente la estructura salarial, complementándose en el VII Convenio, de forma que continúan unos salarios bases, se reducen el número de pluses, y las diferencias salariales que existían, para las personas que ya estaban en la plantilla en la fecha del 31/12/96, se les garantizan en unos complementos “AD PERSONAM” (AP), estableciéndose unos valores mínimos de esos Ad Personam para los trabajadores que ingresen en plantilla en fecha posterior, en función del número de años de antigüedad (hasta 35 años), pasando por el VIII Convenio con una homogenización de salarios con Cepsa en los Ad Personam y reduciendo la tabla de valores mínimos a 9 años, y finalizando en el convenio extraestatutario actual con una reducción de los Ad Personam a 3/4 años.

No queremos que se pierda la memoria colectiva de donde proceden las actuales diferencias salariales, y que, además, sepamos que dichas diferencias tienen unas fórmulas de cálculo, razón por las cuales publicamos todos los años nuestras tablas salariales, tanto para los “nuevos” como para los “viejos”.

En las páginas siguientes aparecen el modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de CEPSA – Refinería La Rábida justificativos del pago de salarios. Los cambios en la organización de los salarios se pactaron sobre la base de dos principios fundamentales:

- Acercarnos lo más posible a la estructura salarial de Cepsa.
- Consolidar unos salarios con los que se rebajan los costes del personal de nuevo ingreso en la plantilla, homogeneizando en gran medida los nuevos salarios por niveles dentro de los distintos centros de la Empresa.

Hemos de señalar que algunas referencias que en este Manual de Nóminas aparecen son genéricas, tal como aparecen en nuestro Manual General de Nóminas, como ciertos modelos de denuncias que incluimos en los Anexos, que pueden ser o no aplicables en nuestro centro, pero que no hemos querido dejar que aparezcan como tales ejemplos por su interés, y como guía general.

Hay que aclarar, que estos son nuestros cálculos, y que pueden variar en algunos decimales con los de la Empresa por el tema del redondeo, pero lo verdaderamente importante es que conozcamos cómo se hace una nómina. No obstante, hemos tomado de referencia en este Manual los valores oficiales provisionales de 2.009 entregados por la Empresa de las cláusulas del Convenio, aunque al hacer algunas operaciones matemáticas, varíen los decimales con los aquí reflejados.

Es imposible recoger todos los casos que se puedan dar en la refinería. Hemos querido recoger algunos más usuales. No obstante, si alguien tiene alguna duda, que no dude en contactar con nosotros en el despacho de la sección sindical del sindicato unitario en la refinería, para que estudiemos el caso.

Rogamos, como siempre, nos disculpéis los posibles errores, que podamos cometer en este Manual y agradeceremos muy sinceramente que nos los hagáis llegar para corregirlos.

Por último dar las gracias, a todas aquellas personas que han colaborado a lo largo de estos años con las distintas revisiones del Manual de Nóminas, tanto en corrección, como en maquetación o aportación de datos. Sin ellos no habría sido posible esta nueva actualización, que tanto esfuerzo y tiempo de dedicación nos supone, y que tenemos que compatibilizar con nuestro trabajo sindical diario, que incluye entre otras tareas, la publicación de nuestras Notas Informativas.

La Rábida, Julio de 2.009

Diego Quintero Martín

Sección Sindical del S.U. de Huelva -RLR

S U

MODELO OFICIAL DEL RECIBO DE NÓMINA

EMPRESA: DOMICILIO: CIF: CODIGO DE CUENTA DE COT. A LA S. SOCIAL:		TRABAJADOR: NIF: N° MATR. N. AFILIAC. S.S.: CATEGORIA: GRUPO DE COTIZACION: ANTIGÜEDAD:		
PERIODO DE LIQUIDACION:				
I DEVENGOS				
1.- Percepciones salariales				
2.- Percepciones no salariales				
TOTAL DEVENGADO				
II DEDUCCIONES				
1.- Aportacion del trabajador				
Contingencias comunes			4,70%	
Desempleo			1,55%	
Formacion profesional			0,10%	
Horas extras				
Fuerza mayor			2,00%	
Resto de horas			4,70%	
TOTAL DE APORTACIONES				
2.- Impuesto sobre la Renta de las Personas F.				
TOTAL A DEDUCIR				
TOTAL LIQUIDO A PERCIBIR				

Transferencia bancaria

Fecha:

Número de cuenta:

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL IRPF	
1.- Base de cotizacion por contingencias comunes Remuneracion mensual Prorrateo pagas extraordinarias	
TOTAL	
2.- Base de contingencias profesionales y conceptos de recudación	
3.- Base sujeta a retencion del IRPF	



MODELO RECIBO NÓMINA DE CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA (ANVERSO)

CEPSA (1)					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO (2) Refinería La Rábida		
DOMICILIO (3) Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Nombre y APELLIDOS) (9) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) PALOS DE LA FRONTERA 21080 Huelva CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL (4) 21/1019105/67		C.I.F. (5) A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN (6)	PERIODO NÓMINA (7)	DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS (8)			
N.I.F. (10)	CATEGORIA (11)				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL (12)	GRUPO COTIZACION (13)	COD. OCUPACION (14)			
IDENTIFICATIVO (15)	ANTIGÜEDAD (16)				
UNIDAD ORGANIZATIVA (17)		CENTRO COSTE (18)			
CODIGO (19)	CONCEPTOS (20)	BASES / UNIDADES (21)			
	<p>* Total Devengos Dinerarios</p> <p>* Total Devengos Percibidos</p> <p>** Total Deducciones</p> <p>* Total Descuentos</p>				

MODELO RECIBO NÓMINA DE CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA (REVERSO)

SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA CEPSA	CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (26) Remuneración Mensual (26.1) Prorrata Pagas Extraordinarias (26.2) Prorrata Otros Conceptos (26.3) Total Contingencias Comunes (26.4) (NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").	TOTAL A PAGAR (27)	TOTAL A DESCONTAR (28)	
		LÍQUIDO A PERCIBIR EUROS (29)		
TRANSFERIDO A: (30)		CON FECHA:		
ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: (31)				
(31.1) IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)				
(31.1.1) RETRIBUCIONES DINERARIAS		(31.1.2) RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
(31.1.1.2) BASES IMPONIBLES		RETENCIONES	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	
NORMAL	IRREGULAR	A CUENTA	(31.1.2.2) INGRESOS A CUENTA EMPRESA TRABAJADOR	
(31.1.1.1.1)	(31.1.1.1.2)	(31.1.1.2)	(31.1.2.1) (31.1.2.2.1) (31.1.2.2.2)	
(31.2) PLAN DE PENSIONES				
(31.2.1) DEL PROMOTOR		(31.2.2) DEL PARTICIPE		TOTAL
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES
(31.2.1.1)	(31.2.1.2)	(31.2.2.1)	(31.2.2.2)	(31.2.3)

IDENTIFICACIÓN DE LA NÓMINA

(Empresa, trabajador, período de tiempo)

1.- NOMBRE DE LA EMPRESA: Aquí aparece el logotipo corporativo de la Empresa CEP-SA.

2.- CENTRO DE TRABAJO: Se hace constar el centro de trabajo de la Refinería La Rábida.

3.- DOMICILIO: Aquí aparece el domicilio Social del centro de trabajo, pero cuando no coincide el domicilio de la Empresa con el del centro, como es nuestro caso de la Refinería La Rábida, se debería hacer constar el de la Empresa en otro apartado.

4.- CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL: Se hace constar el número de inscripción de la Empresa a la Seguridad Social, correspondiente a la provincia donde está ubicado el centro de trabajo, que en nuestro caso es el 21/1019105/67, de Huelva.

Dicho número, en general, suele ser muy útil en cualquier denuncia ante la Delegación de Trabajo y especialmente si es sobre la Seguridad Social (cotización, afiliación, etc....).

5.- C.I.F.: En este apartado figura el Código de Identificación Fiscal de la Empresa.

6.- PERÍODO LIQUIDACIÓN: Período temporal de la liquidación que normalmente será un mes, aunque puede corresponder al período de la paga extraordinaria, al cierre de pluses o de horas extras, a una liquidación, etc.

7.- PERÍODO NÓMINA: Normalmente coincidirá con el mes del recibo, pero será distinto cuando se trate de atrasos de salarios, altas o bajas, etc.

8.- DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS: Aquí se especifican los días trabajados del período y los días cotizados (días de trabajo menos los de Incapacidad Transitoria, IT, maternidad, riesgo por embarazo, o paternidad) que normalmente irán referidos a los días del mes de la nómina mensual. A estos efectos, se consideran todos los meses de 30 días, ya que todos los trabajadores de nuestro centro recibimos los salarios mensualmente.

Si el trabajador está contratado a **jornada parcial** se hará constar el número de horas diarias que realiza. Naturalmente, la persona que tenga jornada reducida recibirá unas retribuciones proporcionales a dicha jornada de trabajo.

9.- NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR: Deberán consignarse los dos apellidos y el nombre del trabajador. En la nómina de Cepsa se incluyen además los datos del centro a la que está adscrito el trabajador: denominación, ubicación y localización.

10.- N.I.F.: En este apartado se coloca el Número de Identificación Fiscal del trabajador.

11.- CATEGORÍA: Se consignará la categoría profesional o el nivel económico que se tenga reconocida en la Empresa.

12.- N° AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL: El trabajador tiene un número asignado a la Seguridad Social en el momento que comienza a trabajar, y dicho número permanece invariable aunque cambie de Empresa, y es el número que figura en la “cartilla del médico”.

Este número, igual que el de la Patronal, deberá consignarse en las denuncias a la Delegación de Trabajo, especialmente cuando se trate de temas de la Seguridad Social.

13.- GRUPO COTIZACIÓN: En esta casilla se hace constar el grupo de cotización en la que está encuadrado el trabajador según su categoría profesional a efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social (ver **pág. 51**)

14.- CÓDIGO DE OCUPACIÓN. Este apartado viene a sustituir al antiguo EPÍGRAFE, y es un código que el INEM asigna a cada una de las especialidades u ocupaciones en el trabajo, aunque de momento, en nuestras nóminas, aparece en blanco. No obstante, algunos ejemplos serían:

8151.001.08	Operadores de planta química
4210.001.0	Empleado administrativo, en general
3411.002.9	Secretario de dirección

Este listado se podrá comprobar en nuestra página Web.

IDENTIFICATIVO: Este número era antes nuestro número de matrícula en La Refinería La Rábida, y ahora es dicho número adaptado al grupo Cepsa y que utiliza para identificar al trabajador en cualquier tipo de documento. En el recibo oficial de nóminas, el número de matrícula es el número con el cual cada trabajador aparece relacionado en el libro de Matrícula de la Empresa, que es un libro que debe tener obligatoriamente, numerado y sellado por la Delegación Provincial de Trabajo y donde han de constar los datos de todos los trabajadores de la Empresa: nombre y apellidos, categoría profesional, **fecha en que comenzó a trabajar, fecha en que cambió de categoría y fecha de la baja**, y que debe ser firmado por el trabajador. De aquí la gran importancia de que al firmar el libro comprobemos que todos los datos son correctos, puesto que nos pueden servir de prueba en muchas ocasiones, tanto individual como colectivamente.

16.- ANTIGÜEDAD: Se debería hacer constar aquí la fecha (día, mes y año) exacta en que el trabajador comenzó a prestar los servicios en la Empresa, aunque lo que aparece en la nómina de Cepsa es el número de años y meses de antigüedad, y que en el caso de muchos trabajadores “nuevos” es inferior a la que se tiene en cuenta en realidad a efectos de su incidencia en los complementos salariales, ya que para estos cálculos no se tiene en cuenta la antigüedad oficial sino que se suman los distintos contratos temporales en la Empresa (con determinadas condiciones) Es un dato importante que algunas Empresas dejan en blanco, especialmente en los períodos de prueba y formación para que no contabilice como antigüedad; si se continua trabajando y se adquiere la condición de fijo, dicho período sí es computable a efectos de antigüedad.

17.- UNIDAD ORGANIZATIVA: Se indica la unidad organizativa a la que pertenece el trabajador, lo que siempre hemos llamado en la Refinería la Sección.

18.- CENTRO COSTE: Refleja la clave del centro que Cepsa le ha asignado en relación a los costes de la Empresa.

NOTA: Las claves 17 y 18 deberían indicar con la mayor especificación posible el **PUESTO DE TRABAJO**, como está previsto en el recibo oficial de salarios, a efectos de valoración del mismo frente a los demás y si dicho puesto conlleva la percepción de algún plus. Si la Empresa, tanto en la

categoría como en el puesto de trabajo, como ocurre en La Rábida con el **centro coste**, utiliza alguna **clave** de números o letras, se tiene derecho a que la especifique por escrito.

19.- CÓDIGO: Aquí se recoge la clave numérica / letras que la Empresa asigna a cada uno de los conceptos que pueden aparecer en la nómina. Las letras RG significan “regularización o atrasos”.

20.- CONCEPTOS: En estas columnas se enumeran los distintos conceptos de retribuciones del trabajador **DEVENGADOS / PERCIBIDOS** y sus correspondientes **DEDUCCIONES / DESCUENTOS**.

21.- BASES / UNIDADES: Aquí se reflejan dos tipos de datos:

- **Bases:** Importe de las Bases de la Seguridad Social :

Contingencias Comunes: enfermedad o accidente no laboral.

Contingencias Profesionales: accidente laboral o enfermedad profesional.

Y la base a efectos del cálculo de retención del I.R.P.F.

- **Unidades:** Número de conceptos de la columna anterior, como pluses, horas extras, etc., aunque a veces algunos conceptos la Empresa no los especifica, como en el caso del Complemento “Ad Personam del Turno Variable”, APTV (que debe coincidir con el número de días del mes para un trabajador a turnos que no haya faltado ningún día).

22.- VALOR / %: En esta columna se refleja el **valor** de cada uno de los conceptos de la nómina por unidad, importe de los pluses, HE, etc. (aunque en algunos casos, como el citado anteriormente, APTV, no aparecen) o por **porcentaje**, como el % de IRPF o los % aplicados a las bases de la Seguridad Social (S.S.).

23.- DEVENGADOS / PERCIBIDOS: En esta columna se recogen los valores de los distintos conceptos:

- **Devengados:** Importe dinerarios que corresponden propiamente al recibo de salarios, que normalmente corresponden a los valores que se pagan por mes o por paga extra y también los valores totales de aquellos otros conceptos con valores unitarios. La suma de estos conceptos se refleja en el “**Total Devengos Dinerarios**”.
- **Percibidos:** Otros importes distintos a los anteriores que se reflejan en la nómina, como las retribuciones en especie, aportaciones del promotor (Empresa) al Plan de Pensiones, primas de seguro de riesgo, etc. a efectos informativos y de cálculo de las bases de la S.S. y del I.R.P.F. La suma de estos conceptos se refleja en el “**Total Devengos Percibidos**”.

24.- DEDUCCIONES / DESCUENTOS: Aquí se recogen las distintas cantidades que se deducen en la nómina por:

- **Deducciones:** Importes a deducir del **Total Devengos Percibidos**, por I.R.P.F. y cuotas de la S.S. La suma de estos conceptos aparece como “**Total Deducciones**”
- **Descuentos:** Importes a deducir del salario neto por considerarse “salarios a cuenta”, tales como las aportaciones del partícipe (trabajador) obligatorias y voluntarias al Plan de Pen-

siones, tarjetas, cuotas sindicales, anticipos, préstamos, etc. La suma de estos conceptos aparece como “**Total Descuentos**”

25.- SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA: Aparecen digitalizados el sello y una firma reconocida de un representante de la Empresa.

26.- CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: La base total de cotización para las contingencias comunes, como veremos mas adelante con más detalles en las **pág. 50 y 59** resulta de la suma de:

- **26.1.- REMUNERACIÓN MENSUAL:** Sumatorio de todos los conceptos devengados en el mes, excepto los de carácter periódico superior al mes, y que forman parte de esta base.
- **26.2.- PRORRATA PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Sumatorio de las pagas extraordinarias, que tienen un carácter superior de devengo al mensual, prorrateado entre los 12 meses de año.
- **26.3.- PRORRATA OTROS CONCEPTOS:** Otros conceptos de devengo superior al mensual prorrateados en 12 meses, como por ejemplo, la participación en resultados de Empresa, o los atrasos de convenio por revisión de salarios.
- **26.4.- TOTAL CONTINGENCIAS COMUNES:** El sumatorio se refleja en esta casilla.

NOTA: No aparece ninguna casilla, como está previsto en el recibo oficial de nóminas, para recoger la **BASE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**, que es la suma de la base total para contingencias comunes (casilla **26.4**) y el valor de las horas extras, como veremos en las **pág. 51 y 60**. No obstante, si lo podemos ver en el apartado 20 como uno de los conceptos de las deducciones.

27.- TOTAL A PAGAR: Se recoge el total de la suma de la columna de **DEVENGADOS / PERCIBIDOS**.

28.- TOTAL A DESCONTAR: Recoge el total de las **DEDUCCIONES / DESCUENTOS**.

29.- LÍQUIDO A PERCIBIR: En este punto se anota la diferencia entre la suma de los conceptos retributivos de la columna 23 y la suma de los descuentos de la columna 24. Es la cantidad exacta que debe recibir el trabajador. Si la diferencia resultase negativa, se descontará en el siguiente recibo de nómina.

30.- TRANSFERIDO: En este apartado se anotan los datos de la transferencia bancaria:

1. NOMBRE DEL BANCO.

2. CON FECHA: Fecha de la transferencia, que en la Refinería La Rábida es normalmente el antepenúltimo día laborable del mes que se trate.

31.- ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA – AÑO: (ACTUAL)

Aquí se recoge mes a mes los acumulados a efectos del I.R.P.F.

- **31.1.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I.R.P.F.)**
 - **31.1.1 RETRIBUCIONES DINERARIAS**
 - **31.1.1.1 BASES IMPONIBLES**
 - **31.1.1.1.1 NORMAL:** Recoge el total de las cantidades recibidas en el año, como concepto normal.
 - **31.1.1.1.2 IRREGULAR:** Recoge las cantidades que corresponden a una retribución irregular, a un período de varios años, como la paga de los 25 o 30 años, por ejemplo.
 - **31.1.1.2 RETENCIONES A CUENTA:** Aquí se especifica el total que hemos acumulado durante el año en concepto de I.R.P.F.
 - **31.1.2 RETRIBUCIONES EN ESPECIE**
 - **31.1.2.1 VALOR DE LA RETRIBUCIÓN:** Total de los importes recibidos a lo largo del año como “especie”, valorados a precio de mercado: uso de teléfono, casa, coche, regalos, etc.
 - **31.1.2.2 INGRESOS A CUENTA:** Se detallan en los apartados siguientes los acumulados de los valores correspondientes por ingreso a cuenta sobre las retribuciones en especie efectuados por la Empresa al trabajador
 - **31.1.2.2.1 EMPRESA**
 - **31.1.2.2.2 TRABAJADOR**
- **31.2 PLAN DE PENSIONES**
 - **31.2.1 DEL PROMOTOR**
 - **31.2.1.1 CONT. RIESGO:** Total acumulado en el año, que aparece por única vez en la nómina de Diciembre, de las primas pagadas por el promotor para las contingencias de riesgo del Plan de Pensiones como un sistema de prestaciones garantizadas en caso de fallecimiento o invalidez, así como cualquier otra que individualmente tenga reconocida el partícipe, según el artículo 21º del Plan de Pensiones.
 - **31.2.1.2 APORTACIÓN:** Total acumulado en el año de las aportaciones realizadas por el promotor para el fondo de capitalización del Plan de Pensiones
 - **31.2.2 DEL PARTÍCIPE**
 - **31.2.2.1 OBLIGATORIA:** Aportaciones obligatorias del partícipe al fondo de capitalización del Plan de Pensiones.
 - **31.2.2.2 VOLUNTARIA:** Aportaciones voluntarias realizadas por el partícipe al fondo de capitalización del Plan de Pensiones.

31.2.3 TOTAL APORTACIONES: Suma de todas las cantidades acumuladas en las aportaciones anteriormente citadas.



I. DEVENGOS

Son las percepciones salariales que recibe el trabajador.

EL TOTAL DEVENGADOS / PERCIBIDOS debe coincidir con la suma de todos los conceptos retributivos reflejada en la casilla **27 (TOTAL A PAGAR)**.

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

1.1. - PERCEPCIONES DE CARÁCTER SALARIAL

En estos conceptos han de figurar todas las cantidades que recibe el trabajador en pago de su trabajo.

El artículo 26 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre el salario hace referencia a lo que es el salario y la estructura salarial, que se determinará mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual.

1.1.1.- SALARIO BASE

Desde el VIII Convenio Colectivo se ha creado la Retribución Básica Conjunta, que está formado por la suma de los conceptos: Salario Base y Ad Personam.

El **SALARIO BASE** es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo (mes, semana o día), sin tener en cuenta ningún tipo de pluses, primas, pagas extras, horas extras, etc. Se establece en el Convenio (y antiguamente en las Ordenanzas Laborales, como las del Refino de Petróleos). Viene recogida en la **cláusula 61ª** del Convenio Extraestatutario de la Refinería. Hay un solo salario base por cada nivel salarial a partir del tercer año de antigüedad, y es distinto al del primer y segundo año en la empresa.

El AD PERSONAM lo veremos en el apartado de complementos personales.

Hay que resaltar que muchas Empresas diferencian en sus Convenios el **salario base** y el **plus Convenio (o retribución voluntaria)**, cuando el **salario base real es la suma del “salario base” y el “plus convenio”**, ateniéndonos al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y a lo que decía el Decreto 2380/1.973, de 17 de Agosto y su posterior desarrollo en la Orden de 22 de Noviembre, sobre Ordenación de Salarios, aunque situaciones análogas a éstas se dan con otros nombres y creando una gran cantidad de conflictos de interpretación. Desgraciadamente el citado Decreto ha sido derogado y no ha sido sustituido por otro, creándose un cierto vacío legal al respecto, aunque se deja a la libre voluntad de las partes en la negociación de los convenios o contrato individual de trabajo. Este tema tiene mucha importancia a la hora de calcular conceptos en función del salario base (antigüedad, pagas, pluses, etc.).

En el caso de la Refinería La Rábida teníamos la **retribución bruta anual**, que era la suma del salario base y la retribución voluntaria, pero al cambiar la estructura en el VI Convenio sólo aparece un SALARIO BASE por cada nivel (ver **tablas salariales del Anexo II**).

Desde 1.998 tenemos 15,5 pagas y posteriormente se fijaron retribuciones mensuales para todos los trabajadores, por lo que el salario base mensual será:

$$- \text{ Para salario base por mes} = \frac{\text{Salario Base Anual}}{15,5}$$

No obstante, en algunos casos tendremos que calcular el valor diario del salario, como por ejemplo durante las bajas, y así tendremos:

$$- \text{ Para salario base por día} = \frac{\text{Salario Base Anual}}{465}$$

El número de días a considerar, 465, corresponde a 12 mensualidades de 30 días (360 días), más los días correspondientes a 3,5 pagas de 30 días ($3,5 \times 30 = 105$), es decir, $360 + 105 = 465$.

Ejemplo 1:

Jefe Administrativo, Técnico Medio B, con 8 años y 5 meses de antigüedad, nivel 7:

$$- \text{ Para salario base por mes} = \frac{30.258,54}{15,5} = 1.952,16 \text{ €}$$

$$- \text{ Para salario base por día} = \frac{30.258,54}{465} = 65,072 \text{ €}$$

Ejemplo 2:

Operador, nivel 5, con 4 años y 7 meses de antigüedad:

$$- \text{ Para salario base por mes} = \frac{25.165,60}{15,5} = 1.623,59 \text{ €}$$

$$- \text{ Para salario base por día} = \frac{25.165,60}{465} = 54,120 \text{ €}$$

1.1.2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

1.1.2.1.- PERSONALES

En este apartado recogíamos la **antigüedad**. En el VI Convenio del centro, cláusula 62^a, se estableció que los trabajadores que estuvieran en plantilla el día 31/12/96 tienen garantizadas las cantidades acumuladas por la antigüedad dentro de un nuevo **COMPLEMENTO "AD PERSONAM"**, para continuar percibiendo las mismas cantidades que tenían en el V Convenio referidas a la jornada normal de trabajo y sin pluses. Y los nuevos **trienios** se acumulan en otro concepto llamado **EXPECTATIVAS ANTIGÜEDAD**, que no aparecen en convenio.

Lo ingresados en fecha posterior al 31/12/96 (los “nuevos”) desde el VII Convenio tienen, en sustitución de la **antigüedad**, el “**Plus de Desempeño Profesional**” (PDP), recogido ahora en la **cláusula 73ª** como veremos en la **pág. 40**.

Pueden existir **OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES** en la Empresa cuando el trabajador ha sido contratado en función de unos determinados conocimientos, como **IDIOMAS, TÍTULOS, etc.**

El “**Ad Personam**”, está constituido para cada trabajador en particular, por las cantidades reconocidas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador o por el trabajo realizado. También puede ser el reconocimiento anterior de una condición más beneficiosa realizado por la empresa, en este caso deberá constar por escrito individual de la empresa al interesado. En todo caso, se establecen en el Convenio Extraestatutario unos importes mínimos para cada nivel salarial y número de años de permanencia en la Compañía, como figura en la **Tabla Anexo II**.

Dentro de este apartado, vendrá incluida los efectos del **cambio de puesto de trabajo** recogidos en la cláusula 29.3, por decisión de la Empresa: “*se respetará al trabajador a título de complemento "Ad Personam" la diferencia anual entre la retribución total que venía percibiendo en el puesto de origen y la del puesto que pase a ocupar y dicho complemento "Ad Personam" podrá irsele absorbiendo en los cuatro (4) años siguientes al momento del cambio de puesto a razón de una cuarta parte de dicho complemento en cada año, o bien se le incluirá como complemento "Ad Personam" un 46% de dicha diferencia, que en adelante seguirá el mismo tratamiento que el salario principal y no formará parte de los conceptos valorados vía fórmula.*”. Estas diferencias se refieren tanto a salarios como a complementos: disponibilidad, los distintos pluses de turno, plus de condiciones de trabajo, etc.

Y por último, la Empresa también introdujo desde el VI Convenio un nuevo **COMPLEMENTO “AD PERSONAM” DEL TURNO**, cláusula 61ª, ahora **cláusula 62ª**, constituida por aquella cantidad o cantidades que le vengán determinadas por los acuerdos alcanzados a título individual, pudiendo constar de una parte fija y otra variable, deberá constar siempre en escrito individual de la empresa al interesado, y que realmente es la diferencia existente para cada persona entre la totalidad de los pluses del turno (turnicidad, nocturnidad, compensación de domingos, compensación de festivos y complemento retributivo fijo del turno) a que tuviera derecho según lo establecido en el V Convenio Colectivo, incrementado con las revisiones de los años posteriores y la totalidad de los nuevos pluses de turno y nocturnidad que le correspondan. No obstante, el nuevo concepto de complemento personal continúa ligándolo la Empresa al régimen de horario de trabajo a turnos, con lo cual discrepamos, ya que entendemos que si es un concepto personal no puede estar ligado al puesto de trabajo.

En todo caso se establece en el Convenio Colectivo Extraestatutario, un importe mínimo del Ad Personam del turno en las mismas condiciones reflejadas para el complemento de puesto de trabajo por turnicidad en la **cláusula 64ª** aptdos. 1, 2, 3, 4, 5 y 7, pero inferiores a los que le correspondería por la misma antigüedad que a los “viejos”.

Más adelante explicaremos cada uno de éstos nuevos conceptos, dentro del apartado correspondiente de la estructura del recibo de salarios que, a nuestro juicio, le corresponde.

1.1.2.2.- PUESTO DE TRABAJO

Según el citado (y derogado) Decreto 2380/1.973 sobre Ordenación de Salarios, teníamos:

*“De puesto de trabajo, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por **razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de reali-***

zar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.”

También en el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores sobre salarios podemos leer el siguiente párrafo “...**Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la Empresa”.**

La Empresa tiene distintos tratamientos a los pluses de puesto de trabajo. Así, por ejemplo, el plus de turnos y el de nocturnidad los descuenta por cada día o cada noche, respectivamente, de ausencia al trabajo. Y realmente estos pluses no se pagan por día de trabajo, sino por la “forma de realizar la actividad”. Pero éste es un tema de negociación de Convenio en el que debemos insistir, aunque afortunadamente desde el VIII Convenio, gracias a la insistencia del SU, ya no se descuentan los distintos pluses del personal a turno en los permisos retribuidos.

- **TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS:** Son los complementos que vienen a compensar las condiciones de incomodidad o peligrosidad que en determinados trabajos no han podido evitarse. No es necesario que se den las tres circunstancias simultáneamente, sino que concurriendo una de ellas se tiene derecho al plus correspondiente, si por la naturaleza del puesto de trabajo no está incluido en el propio salario base.

Su percepción requiere:

- a) Que dicho plus esté recogido en el Convenio aplicable o contrato individual de trabajo.
- b) O que la Jurisdicción Social haya resuelto que el puesto de Trabajo reclamado reúne las características necesarias para el abono del dicho plus, y el derecho económico empezará a contar desde el momento de la resolución.

En la Refinería todos los trabajadores cobrábamos un PLUS DE PELIGROSIDAD, englobado en la RBA, por cuyo motivo se suprimió en el V Convenio Colectivo. Pero en el VIII Convenio se creó un nuevo concepto sólo para los “nuevos”, el **PLUS DE CONDICIONES DE TRABAJO (PCT)**, que en el nuevo Convenio Extraestatutario, como ha venido demandando el SU, se ha ampliado también a los “viejos” en la **cláusula 63ª**, con dos valores distintos según la peligrosidad del mismo, y que se cobran en 12 mensualidades:

1.- **Nivel 1 (PCT1) = 237,42 €/mes**, para los trabajadores que realizan su trabajo habitual en planta como todo el personal de Operaciones, Mantenimiento, Seguridad y Laboratorio.

2.- **Nivel 2 (PCT2) = 158,21 €/mes**, para el resto de trabajadores

Según la jurisprudencia de los últimos años, aquellos trabajadores que soportaban en su puesto de trabajo un ruido igual o mayor a 80 dB, independientemente de que se les dotara de los medios de protección personal adecuados, tenían derecho, mientras persistieran dichas circunstancias, a cobrar un PLUS DE PENOSIDAD. No obstante, cuando el nivel de ruido fuera mayor o igual a 90 dB, se debía procurar eliminar las causas que lo producían. Posteriormente apareció un nuevo Real Decreto 286/2006 de 10 de Marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, BOE núm. 60 de 11 de Marzo.

- **TURNICIDAD:** El plus de turno viene regulado por la **cláusula 64ª** del Convenio. El personal en régimen de turno, percibirá este complemento en los días efectivamente trabajados, en los des-

cansos semanales si se ha trabajado en el ciclo anterior, en las vacaciones anuales y desde el VIII Convenio Colectivo, como hemos venido demandando desde el SU, también en los permisos retribuidos.

Existen otros casos de turnos que no cubren las 24 horas, que son los del personal que trabaja a **2 turnos, cláusula 64ª.2)**, que consisten en una percepción del **50% o del 75% del plus de turnicidad** calculado anteriormente, según trabaje en turnos de mañana y tarde de lunes a viernes o todos los días de la semana, respectivamente, aunque por motivos técnicos en las nóminas de los afectados aparece el mismo valor del plus, y donde realmente se produce la reducción es en el número de pluses. Pero en nuestra opinión, basada en otras reconocidas exposiciones, los pluses de turnos deberían ser iguales para todos, y las diferencias deberían estar en los pluses de noche y en el complemento AP fijo del turno (los antiguos pluses de festivos y domingos).

El plus está ligado al puesto de trabajo.

El valor provisional del Plus de Turno en 2.009 es para todas las categorías de **409,22 € / mes**, abonado en 12 mensualidades. Los días de excesos se abonarán y se descontarán las ausencias no reguladas en el apartado 4 de la cláusula a razón de **13,46 €/día**, que corresponde al valor anual dividido entre 365 días ($409,22 \times 12 / 365$).

- **NOCTURNIDAD**: Las normas generales vienen establecidas en el Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores:

- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Por su carácter funcional se debe cobrar también en las vacaciones. En la Refinería cobramos el mismo plus mensual en vacaciones que en el resto del año, pero realmente no se ha tenido en cuenta al hacer el prorrateo de las noches (73 en total) en 12 meses.

Los trabajadores de la Refinería estamos regulados por la **cláusula 65ª** del Convenio. Y su valor para todas las categorías es de **89,56 € / mes**, o de **14,71 €** por cada noche adicional o de descuento, que corresponde al valor anual dividido ahora entre 73 noches (antes se consideraban 73,33), es decir: $89,56 \times 12 / 73 = 13,31$ €/noche. Se paga por noche efectivamente trabajada y desde el VIII Convenio Colectivo en los permisos retribuidos; de esta manera, la Empresa no está pagando el plus de nocturnidad en las noches que corresponde a los días compensatorios del personal a turnos por exceso de jornada, aunque los pluses de turno sí se cobran durante dicho período. **Hay que resaltar, que, igual que los pluses de turno, las variaciones del plus de nocturnidad se cobran o se descuentan, en el mes siguiente al que se han producido.**

- **COMPLEMENTO “AD PERSONAM” MINIMO DEL TURNO**: Este complemento personal, está ligado al turno, y de ahí que para nosotros sea realmente un complemento de puesto de trabajo. Su valor teórico coincide con la suma de los antiguos complementos de puesto de trabajo por compensación de festivos y por compensación de descanso dominical.

Los “nuevos” tienen un valor, según la **cláusula 62ª** del actual convenio de **1.638,60 € /año, 136,55 € /mes o 4,49 € /día.**

Los “viejos” tienen dos conceptos diferentes:

- El “**Ad Personam de Turno Fijo**”, que equivale a la suma de los antiguos pluses de domingos y festivos. Además, lo **cobran entero por mes, sin descuentos por ausencias.**
- El “**Ad Personam del turno variable**”: que es la diferencia entre la suma de los antiguos pluses de turnicidad, nocturnidad, festivos, domingos y complemento retributivo fijo del turno del V Convenio y la suma de los nuevos pluses de turno y noche desde el VI Convenio, pero que como la suma de los pluses de festivos y domingos ahora aparece como un nuevo “Ad Personam del turno fijo”, en la práctica esta diferencia se reduce a la suma de los antiguos pluses de turno, noche y complemento retributivo fijo del turno y los nuevos pluses de turno (que es sensiblemente mayor que antes) y noche (que en unos casos es mayor y en otros menor que el anterior). **No hay que confundir este valor con el antiguo “plus de bocadillo”** que se cobraba en los primeros convenios de la refinería (en el IV se cobraba hasta en 215 “días de trabajo efectivos”), como decimos es la diferencia que existe para los “viejos” entre los pluses actualizados del V Convenio y los actuales pluses de hoy (turno y nocturnidad), que es menor que el “plus de bocadillo”. **Para mas detalles se puede consultar el Manual de 2006 en nuestra página Web y la NI nº 57-09**

Esta es una de las asignaturas pendientes del Convenio Extraestatutario, que los “nuevos” nunca cobran los mismos pluses que los viejos. Todavía queda una diferencia sustancial entre los pluses, aunque hay que reconocer que en este convenio ha habido un acercamiento importante, gracias a la subida de pluses en el convenio general de Cepsa.

Las variaciones positivas o negativas sobre el número de días del mes (como, por ejemplo, las debidas a dobles o bajas por I.T., respectivamente) se regularizan en el mes siguiente que se han producido.

- **GRATIFICACIÓN DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA:** Se recoge en la **cláusula 66ª** del Convenio, y tienen derecho a ella las personas que trabajen la noche de Nochebuena y / o Nochevieja.

Se revaloriza a primeros de año, y para 2.009 se ha incrementado provisionalmente a **134,31 € /noche.** Y a aquellos trabajadores que trabajen menos de 8 horas se les paga la parte proporcional a dicha cantidad más 1/8 en concepto de compensación.

También tendrían cabida **OTROS COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO;** siguiendo el mismo criterio que los anteriormente citados, sólo se abonan cuando se realiza la actividad que da lugar a dicho complemento. Y aquí es donde debería venir recogido la:

- **GRATIFICACIÓN AL EQUIPO DE C.I.:** La llamada o Alarma general para el Equipo Contra incendios, se regula por la **cláusula 71ª** y se abonará a cada miembro del equipo de intervención actuante junto a las personas que sean requeridas como Relevos del equipo de C.I., personal del Servicio de Salud Laboral y operadores de las unidades afectadas, con una gratificación provisional para el 2009 de **318,31 €.** También se abonará una gratificación de **80,17 €** por intervención real para el Técnico de Control Distribuido de Alta Presión en la Planta de Combustible, Jefe de Turno de labora-

torio y a todo el personal de las plantas que operan las unidades que se quedan sin operador, siempre que la intervención dure más de 4 horas.

Su cuantía debe venir recogida en el Convenio o ser fijada mediante un expediente de la Delegación de Trabajo.

La suma de estos complementos también debería venir recogida en una casilla como en el recibo oficial de Nóminas.

1.1.2.3.- POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

En este apartado la Empresa sólo incluye el **COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD** y también las **HORAS EXTRAORDINARIAS**, que en el caso de CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA no se incluyen en el **pago de las vacaciones** puesto que no viene recogido así en el Convenio. Pero debemos saber que en algunos Convenios Sectoriales se recogen la inclusión de estos complementos, y que según el Convenio 132 de la OIT publicado en el BOE en 1.974 en el cálculo de las retribuciones en vacaciones debe incluirse no sólo el salario a tiempo (salario base, antigüedad, etc.) sino también el **promedio de incentivos o primas**. Y la legislación española es clara al respecto: **“el abono de las vacaciones debe comprender todas las percepciones económicas, excepto las de carácter extraordinario que compensan una actividad igualmente extraordinaria”**. De hecho en muchos Convenios se paga la media de los 3 últimos meses.

Los **PLUSES DE LLAMADA** y de **DOBLAJE**, como realmente son **horas extraordinarias** deberían incluirse en estos apartados aunque en nuestras nóminas aparecen como otros pluses.

En estos complementos se podrían recoger si los tuviéramos los complementos por **INCENTIVOS, ACTIVIDAD O ASISTENCIA**, que computan a efectos de vacaciones. Y aquí es donde deberíamos incluir la asistencia a los ejercicios contra incendios, las becas de formación (que la Empresa incluye en el Régimen Asistencial) y todas las formas de las horas extraordinarias (algunas de las cuales se incluyen como complementos)

Otro complemento que tiene cabida en este apartado es el de **TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR**.

Estos complementos, al igual que las variaciones de todos los pluses de turno o de noche, se cobran en el mes siguiente al de su realización.

- **ENTRENAMIENTO CONTRA INCENDIOS:** Los ejercicios C.I. se regulan por la **cláusula 49ª** y su valor, que se revisa anualmente, se ha fijado provisionalmente para 2.009 en **64,46 €** por ejercicio. No obstante, debemos saber que el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge que las horas de formación deben hacerse dentro de las horas normales de trabajo diaria, o si no es posible descontarlas de la jornada anual.

- **COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD:** En este punto se recogen las distintas disponibilidades, fijas y variables, recogidas en la **cláusula 70ª** del Convenio, y que se actualizan cada año. La parte fija tiene unas condiciones establecidas en la **cláusula 47ª** apartados **a) b) c)** y se abonan en dos veces al año, a partes iguales, en las nóminas de Junio y Diciembre.

Algunos autores consideran que éste no es un complemento de calidad y cantidad de trabajo, sino de puesto de trabajo.

Al 01-01-2009 tenemos los siguientes valores provisionales:

1. Parte fija:

Nivel 1.....	490,90 €
Nivel 2.....	518,84 €
Nivel 3.....	560,96 €
Nivel 4.....	620,48 €
Nivel 5 o superior.....	701,20 €

2. La parte variable al personal de la **cláusula 47^a** apartados **a)** y a veces el **b)**:

Semana Completa (hasta 7 al año).....	212,33 €
Festivo entre Semana, que no sea sábado ni domingo...	42,36 €
Semanas adicionales, por encima de 7.....	84,72 €

3.- La disponibilidad diaria para el personal del apartado e):

Día laborable suelto.....	44,09 €
Sábado, Domingo, festivo suelto.....	61,09 €

4.- La disponibilidad en días sueltos para el personal que ha percibido la parte fija en el apartado 1:

Día laborable suelto.....	27,33 €
Sábado, Domingo, festivo suelto.....	37,88 €

5.- Disponibilidad especial Técnicos Medios Mantenimiento e Inspección

Disponibilidad especial.....	216,22 €
------------------------------	----------

- **BECAS DE FORMACIÓN:** En Convenio aparecen dentro del régimen asistencial, en la **cláusula 100^a**), aunque realmente todas las horas que se realizan fuera de la jornada anual pactada son horas extras. En esta cláusula se establece que la formación que no pueda darse dentro de las horas de trabajo se efectuará fuera de ella a razón de **36,46 € / hora de formación durante 2009 – aunque partiendo del valor de 2008 del convenio nos salen 36,67 € / hora -**, y facilitando la Empresa la comida y el transporte (o, en su caso, pagando el kilometraje correspondiente), si fuera necesario. No estamos de acuerdo con el cálculo de la Empresa.

- **HORAS EXTRAS:** Vienen reguladas por el artículo **35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo, que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (**en nuestro caso 1.680 horas en el año 2.009**), fijada de acuerdo con el artículo anterior (**jornada**). Mediante Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Recordamos que antes de esta reforma laboral, el recargo mínimo de la hora extra sobre la hora ordinaria de trabajo era del 75%.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizase una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio colectivo o contrato de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.
5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizarán en el período fijado para el abono de las retribuciones (*un mes en el caso de CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA*), entregando copia del resumen al trabajador en el recibo.

En nuestro Convenio Colectivo, **cláusula 69ª apartado 3.3**, viene recogida cuales son las horas extras obligatorias: la falta de relevo para el personal a turno rotativo, que por razones de seguridad, no debe quedar desocupado el puesto, las necesarias para reparar partes esenciales de la instalación de carácter urgente, para evitar accidentes, deterioro, afectación al medio ambiente o graves pérdidas económicas para la empresa, y en ciertas condiciones restrictivas de cierre de nóminas y de paradas y puestas en marcha (que en éste último caso, en nuestra opinión no se respeta habitualmente).

Y también en el **Art. 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo**, del Estatuto de los Trabajadores, podemos leer:

1./... La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Y también por el **Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo**, se concreta más lo dispuesto en el citado Art. 36.

Art. 32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.

1. *La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecidas en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superar-*

se, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

- a) *En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto (empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios)*
 - b) *Cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.*
 - c) *En el trabajo a turnos en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la Empresa.*
2. *Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior; o de cuatro semanas en los restantes supuestos.*

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia.

3. *En los Convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.*

De todo lo expuesto, sacamos en conclusión que hay ciertas normas restrictivas para la realización de horas extras muy especialmente durante la noche, y en nuestro Centro de Trabajo no parece que se tengan muy en cuenta.

Por otro lado, hay que distinguir dos tipos de HE a efectos de su diferente cotización a la Seguridad Social:

- a) **Horas de fuerza mayor**: Son las realizadas por fuerza mayor reconocidas por la Autoridad Laboral competente.

Las tres principales implicaciones de las horas extras de “fuerza mayor” son que son obligatorias, no computan para el tope de las 80 horas anuales y además son las únicas que tienen un tipo reducido de cuota adicional a la Seguridad Social (véase **pág. 55**, tabla IV- Tipos de cotización)

El artículo 24 del Reglamento General de Cotización y Liquidación, antes de ser modificado por el Real Decreto 1890/99, distinguía tres tipos de horas extraordinarias: - Estructurales, No estructurales y motivadas por causa de fuerza mayor – y en función de su calificación se aplicaba un determinado tipo de cotización. En su párrafo tercero establecía la definición de horas estructurales, que engloban las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de

producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La modificación efectuada por el Real Decreto 1890/99, de 10 de diciembre, suprime la distinción entre horas extraordinarias estructurales o no estructurales y únicamente se aplica el tipo especial de cotización a las motivadas por fuerza mayor.

La jurisprudencia ha establecido el concepto de fuerza mayor en numerosas sentencias: “la fuerza mayor se caracteriza por dimanar de sucesos imprevistos e inevitables que rebasan los tenidos en cuenta en el curso normal de la vida y extraños al desenvolvimiento ordinario de un proceso industrial”; “acaecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario que, a su vez, sea imprevisible”...

Existe una gran confusión en los convenios sobre lo que es realmente “fuerza mayor“, confundiendo en ocasiones con “emergencias”, “falta de relevos”, “pérdidas de producción”, “doble absentismo”, “averías”, “revampings”, “paradas y puestas en marcha”, etc., cuando realmente “fuerza mayor” es todo tipo de acontecimiento inesperado y violento al que no es posible resistirse y que por tanto no puede preverse ni evitar sus consecuencias por ser causado por la naturaleza (como, por ejemplo, los temporales y los terremotos), ajenos a la voluntad del hombre, en general, y, en nuestro ámbito laboral, ajeno a la propia actividad de la empresa.

b) **Resto de horas extras:** Son todas las demás.

El principal problema, en general, de las horas extras viene determinado por la fórmula de cálculo de la hora normal, sobre la que se aplican los distintos recargos que se hayan pactado en Convenio. No existe una normativa suficientemente clara, para el cálculo de dicha hora base.

La fórmula de la HE se ha modificado a lo largo de los últimos convenios. Y en el **Convenio Extraestatutario (2008-2011)** se ha puesto una nueva fórmula:

$$HE = \frac{RBC + [(PTA + PNA + APMT) \times cpt]}{JA} \times coef.$$

Donde:

HE	=	Hora Extraordinaria
RBC	=	Retribución Básica Conjunta
PTA	=	Plus de Turno Anual
APTMA	=	Ad Personam Mínimo del Turno Anual
PNA	=	Plus de Nocturnidad Anual
Cpt	=	Coefficientes pluses de turno (0,6395 en 2.009)
JA	=	Jornada Anual de trabajo (1.680 horas)
Coef.	=	Coefficiente multiplicador 1,23

Realmente la fórmula de la hora normal de trabajo, sobre la que habría que aplicar el recargo correspondiente para calcular la HE, para los “nuevos” debería ser:

$$HN = \frac{RBC + PTA + APMT + PNA + PCTA + PPA + DFA}{JA}$$

Donde:

HN	=	Hora Normal de trabajo
RBC	=	Retribución Básica Conjunta
PTA	=	Plus de Turno Anual
APTMA	=	Ad Personam Mínimo del Turno Anual
PNA	=	Plus de Nocturnidad Anual
PCTA	=	Plus de Condiciones de Trabajo Anual.
PPA	=	Plus de Polivalencia Anual
DFA	=	Disponibilidad Fija Anual
JA	=	Jornada Anual de trabajo (1.680 horas)

Si alguien saliera perjudicado, entendemos tiene derecho a que se le aplique el valor de la HE como mínimo del valor de la Hora Normal de trabajo, según la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Nota: Las horas extras se pagan en el mes siguiente, como las variaciones de los pluses de turno, nocturnidad, Ad Personam del Turno Mínimo, y los pluses de doblaje y llamada, trabajos en categoría superior, y cualquier otro concepto variable.

Ejemplo 1:

En el caso de un **Jefe Administrativo** con una RBC de 36.845,76 € con 8 años de antigüedad, según el Anexo II del Convenio, su valor de la HE sería:

$$HE = \frac{RBC}{1.680} \times 1,23 = \frac{36.845,64}{1.680} \times 1,23 = \mathbf{26,976 \text{ €}}$$

Ejemplo 2:

Vamos a estudiar el caso de un **operador de nivel 5** en el año 2009 con un salario base anual de 25.165,59 € y una antigüedad de 4 años y 7 meses.

La Retribución Básica Conjunta para 4 años y 7 meses de antigüedad, según los valores actualizados de la Tabla del Anexo II del Convenio Extraestatutario es para el nivel 5 = 31.416,81 € y el Ad Personam Mínimo del Turno es 1.638,60 €, según la cláusula 62^a.

El cálculo de la hora extra de trabajo es en el Convenio Colectivo:

$$HE = \frac{RBC + [(PTA + PNA + APMT) \times 0,6395]}{1.680} \times 1,23$$

Y en donde, para nuestro ejemplo, tenemos que los pluses anuales es el resultado de multiplicar los valores mensuales por 12:

$$\begin{aligned} PTA + PNA + APMT &= (12 \times 409,22) + (12 \times 89,56) + 1.638,60 = \\ &= 4.910,52 + 1.074,88 + 1.638,60 = 7.624,00 \text{ €} \end{aligned}$$

Con estos valores tenemos:

$$HE = \frac{31.416,81 + (7.624,00 \times 0,6395)}{1.680} \times 1,23 = 26,571 \text{ €}$$

- **HORAS DE JORNADA IRREGULAR:** En el nuevo Convenio Colectivo Extraestatutario la Empresa ha conseguido pactar una fórmula para conseguir reducir el número de horas extraordinarias y su coste salarial, que antes no pudo conseguir vía “horas de fuerza mayor”, por la negativa del SU, y que ahora a nuestro juicio no se puede pactar en un convenio extraestatutario porque la modificación de la jornada anual de trabajo es un tema reservado a los convenios estatutarios. En el VIII convenio se recoge una jornada total de 1.680 horas, y en el nuevo, **cláusula 34ª**, esa jornada se llama “jornada regular” y se amplía hasta 1.826 horas la jornada anual, dándole el nombre a la diferencia de 146 horas de “jornada irregular”.

Las Horas de “jornada irregular” se pagan con el valor de horas extraordinarias, pero no cotizan a la Seguridad Social.

- **PLUS DE LLAMADA:** Este plus de llamada se aplica a las personas que hacen guardia (“stand-by”) y está regulado por la **cláusula 68ª** del Convenio.

El personal en turno de disponibilidad percibirá, por cada vez que sea requerido para atender su trabajo, un plus de llamada.

Tiene derecho a esta percepción el trabajador que tras abandonar su trabajo al finalizar la jornada, fuese requerido para realizar algún servicio o trabajo.

El valor coincidirá en cada momento y para cada persona con el importe de 4 horas extras. Se abonarán como extras las que sobrepasen de las 4 primeras, que son las que se abonan con éste plus.

Solo se computan como extraordinarias las efectivamente trabajadas.

Ejemplo:

Si consideramos un ejemplo de un **Jefe Administrativo** de nivel 7 con 8 años y 5 meses de antigüedad, tendremos que su plus de llamada, solo en función de su RBC, será:

$$PLL = \frac{36.845,64}{1.680} \times 1,23 \times 4 = 107,905 \text{ €}$$

Los “viejos” tienen un valor sensiblemente mas alto, ya que equivale al valor de las HE con el factor de 1,75, sin la congelación de las HE que tuvimos durante unos años.

Este plus de llamada también es extensible al personal que trabaja a turnos, cuando se dan unas circunstancias análogas.

- **PLUS DE DOBLAJE:** Está regulado por la **cláusula 67ª)**. El personal en régimen de turno percibirá, por cada doble que venga obligado a realizar, un plus de doblaje.

Se estableció en el III Convenio, cambiando su valor de 8 HE por otros valores superiores por cada categoría. Pero actualmente corresponde al valor de 8 horas extras, aunque los “viejos” tienen algunos complementos, dependiendo si el doble es con noche o sin ella.

En los dobles no completos, se pagará proporcionalmente. Si este personal fuera requerido para acudir a su puesto de trabajo, percibirá al menos cuatro horas extras, aun cuando el tiempo de trabajo sea inferior.

Entendemos que las horas del plus de doblaje son realmente “horas extras” y como tal sometidas a las limitaciones de las mismas. También entendemos que los “pluses de doblaje” sólo deben aplicarse como tales a los producidos por la “falta de relevo”, de forma que no se pueden aplicar a las horas extras de las jornadas de 12 horas y especialmente a los dobles de noche a la mañana, los cuales están prohibidos por la legislación, como hemos visto en el apartado de horas extras, **pág. 31**, salvo cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la Empresa.

Ejemplo:

Operador de nuestro ejemplo de nivel 5, a 3 turnos, en un doble. Con la fórmula de la hora extra tenemos:

$$\text{HE} = 26,571 \text{ €}$$

Con lo que el plus de doblaje:

$$\text{PD} = 8 \times 26,571 = 212,568 \text{ €}$$

- **PLUS DE POLIVALENCIA:** Este nuevo Plus está regulado para los operadores y analistas por la **cláusula 72ª** del Convenio, por desarrollar varios puestos de trabajo, aunque la Empresa además sólo lo aplica a los operadores de nivel 5, en contra de nuestra opinión por lo que dice dicha cláusula.

Existen dos cantidades, según el número de puestos desarrollados, el 25% de la diferencia entre la RBC de los niveles 6 y 5 para dos puestos y del 50% para tres o más puestos. En el año 2009, los valores provisionales, para antigüedades superiores a tres años, son:

1.- Dos puestos : 54,23 € mes ó 1,808 € día

2.- Tres o más puestos: 108,45 € mes ó 3,615 € día

Durante el tiempo que se esté haciendo trabajos de categoría superior, dejará de cobrarse.

Nuestro sindicato defendió que todos los “polivalentes”, sean o no de Operaciones o de Laboratorio, deberían cobrar como nivel 6. No se pagan en vacaciones ni en compensatorio, criterio que no comparte nuestro sindicato.

- **TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA:** Está regulado por la **cláusula 30^a** del Convenio, y también por el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores sobre Movilidad funcional en su punto 4. Y en nuestra opinión, en el Convenio deberíamos retirar las excepciones al cómputo de tiempo no contempladas en dicho artículo o poner la misma redacción del Estatuto, aunque la Empresa se ha negado a ello en la negociación de los últimos Convenios, pero debemos seguir insistiendo.

Ejemplo:

Vamos a explicar cómo se hace el cálculo de la diferencia de retribución de un **operador de nivel 5 cuando realiza funciones de Técnico de Control (nivel 7)**, con una antigüedad de 4 años y 2 meses, y que conoce 4 áreas de trabajo.

Si suponemos que el citado operador tiene en la nómina de un mes de 31 días, los siguientes complementos correspondientes al mes anterior: 19 días cubriendo el puesto de trabajo de superior categoría de Técnico de Control como operador y 2,17 dobles como Técnico de Control (1,17 de ellos de noche), 5 horas extras (2 como operador y otras 3 como Técnico de Control), 4 horas de menor descanso uno de los días que hizo de Técnico de Control, sus pluses de nivel 5 serían los mismos que para el nivel 7, lo que no ocurre para los “viejos” (que cobrarían diferencias por cada uno de ellos). Además, en este caso en lugar del valor mensual del Plus de Polivalencia tendríamos que tomar el valor diario de los días que no ha hecho sustitución de nivel 7 (31-19 = 12). Lo que sí tenemos que calcular es la diferencia de salarios y complementos entre niveles.

El cuadro de salarios de sustitución podemos observarlo en el **Anexo nº I** del nuevo Convenio Colectivo.

El **salario de sustitución anual** será la diferencia entre las RBCs anuales por niveles:

Con los salarios de sustitución provisionales para 2.009 tenemos que la diferencia de RBC entre los niveles 7 y 5 será:

Salario sustitución - nivel 7: 36.845,64 €

Salario sustitución - nivel 5: 31.416,81 €

Diferencia salario anual: 5.428,83 €

Para calcular el salario de sustitución, hay que tener en cuenta primeramente que en el mes de vacaciones no se van a cobrar diferencias, por lo que las diferencia anuales del salario de sustitución hay que prorratearla entre 335 días. De esta forma, el salario de sustitución diario será:

$$\text{Diferencia de salario día de sustitución} = \frac{5.428,83}{335} = 16,205 \text{ €}$$

Y para calcular la diferencia de la **hora extra** se hará teniendo en cuenta la fórmula del convenio:

	S. Sustitución (RBC nivel)	HE – Convenio
Nivel 7	36.845,64	30,546
Nivel 5	31.416,81	26,571
Diferencia	5.428,83	3,975

En nuestro caso:

Diferencia HE = 3,975 €

En nuestra nómina las HE pueden aparecer como “**Complemento Menor Descanso**” las que sean por no descansar, como becas de formación o como HE las que se consideren como tales. En nuestro caso, hemos considerado que 4 HE como Técnico de Control son “Complemento de Menor Descanso”

Y en un **doble de superior categoría** cobrará 8 HE = $8 \times 3,975 = 31,80$ €.

Plus de llamada:

Si dicho trabajador de turnos de nivel 5, por necesidades de la Empresa es requerido para trabajar por un tiempo inferior a 4 horas como nivel 7, tiene derecho a cobrar como mínimo 4 HE ($4 \times 3,975 = 15,828$ €), según la **cláusula 68ª Plus de llamada**.

Y en la **Nómina mensual** de nuestro ejemplo, teniendo en cuenta que **las horas extras, igual que las variaciones de los pluses de turno, nocturnidad, Ad Personam del Turno Mínimo, y los pluses de doblaje y llamada, y cualquier otro concepto variable, que aparecen son las correspondientes a los realizados en el mes anterior**, tendremos:

Salario Base (<i>mensual</i>)	=	1.623,59 €
Complemento Ad Personam (<i>mensual</i>)	=	403,30 €
Plus de Condiciones de Trabajo-1 (<i>mensual</i>)	=	237,42€
Plus de Turno Rotativo 100% (<i>mensual</i>)	=	409,22 €
Ad Personam Turno Mínimo La Rábida	=	136,55 €
Pluses Turno Rotativo extras 2 × 13,46	=	26,92 €
Plus de Nocturnidad (<i>mensual</i>)	=	89,56 €
Plus de Noche extraordinario 1,17 × 14,71	=	17,21 €
Plus de Doblaje 2,17 × 212,568	=	461,27 €
Suplemento P. Doblaje sust. 2,17 × 31,80	=	69,01 €
APM del Turno Adicional 2 × 4,49	=	8,98 €
Plus de Polivalencia 12 × 3,615	=	43,38 €
Horas Extras Turnos 5 × 26,571	=	132,86 €
Comp. Horas Extras en sustit. 3 × 3,975	=	11,93 €

Complemento Menor Desc.	4	×	26,571	=	106,28 €
Comp. menor descanso sustit.	4	×	3,957	=	15,83 €
Suplemento Trabajos Nivel 7	19	×	16,205	=	307,90 €

Los “viejos” tienen mayores cantidades de diferencias en algunos conceptos (como las HE, los pluses de llamada y doblaje, etc.) **y un mayor número de complementos:** Ad Personam del Turno Variable, AP Turno Doble sin/con Noche, Comp. Plus Doblaje en Sustitución, Comp. menor descanso sustitución, Turno sin/con Noche Sustitución Nivel Superior, etc.

1.1.3.- DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

1.1.3.1.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: En general, según el Estatuto de los Trabajadores, son dos como mínimo en el año: Navidad y Julio.

Su cuantía se fija en el Convenio. El mínimo suele ser 30 días de salario base.

Las cotizaciones a la Seguridad Social por las pagas extraordinarias (junto con la de Beneficios u otras que pudieran existir) se realizan mensualmente (lo que se llama prorrateo de las pagas extras en los 12 meses del año y que se consigna en la casilla **26.2** de la nómina) por lo que llegado el momento de cobrar **las pagas se cobrarán sin descuentos de la Seguridad Social** (aunque sí llevarán los descuentos de I.R.P.F. que corresponde según los ingresos anuales y sus condiciones familiares, que se recogen en el apartado correspondiente de I.R.P.F.)

Si se cesa en la Empresa por cualquier motivo (despido, jubilación, baja voluntaria, incapacidad, etc.) se tiene derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado (ver “**Liquidación de partes proporcionales**”) de cada paga.

El salario sobre el que se calcula el importe de las pagas es el vigente en ese día, aunque sólo lleve un día en vigor. Y lo mismo hay que decir en las liquidaciones de las pagas en el momento del cese. Naturalmente, pueden tener las mismas revisiones que el resto de salarios por actualización del IPC.

En el Convenio de CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA tenemos establecidas tres pagas en la **cláusula 73ª.A:**

- Dos gratificaciones que se devengan en cada semestre natural y se abonará a razón de un mes de la Retribución Básica Conjunta que se tenga reconocida el último día del semestre que se trate, que son la **paga de Navidad** (que se cobra en la nómina de Noviembre) y la de **Verano** (que se cobra en la nómina de Junio)

Para el personal que cause baja o alta en el primer semestre o segundo, será la parte proporcional al tiempo trabajado.

- Una tercera gratificación extraordinaria se devenga por año natural y consiste en 1,5 veces la Retribución Básica Conjunta del último día del periodo en que se devenga, que se cobra con la nómina de **Agosto** y que sustituye a la antigua paga de Septiembre (el antiguo CRF).

Para el personal que cause baja o alta en cada año natural, será la parte proporcional al tiempo trabajado, en ese año, y para los que tienen una antigüedad superior a un año, la fracción de mes trabajado corresponderá a un mes completo.

Las pagas se calculan así:

$$\text{Paga Extra Navidad y Verano} = \frac{\text{RBC}}{15,5}$$

$$\text{Paga Extra de Agosto} = \frac{\text{RBC}}{15,5} \times 1,5$$

Mas adelante, en la **pág. 57** veremos ejemplos de las pagas

1.1.3.2.- PLUS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL: El plus de desempeño profesional, PDP, establecido en la **cláusula 73ª).C en sustitución de la antigüedad**, se ha pactado como un porcentaje del salario base y está regulado por un Manual de Evaluación, que valora en un % una serie de condiciones del trabajador, de la evaluación media de los Jefes de su Departamento y con un corrección del absentismo individual del trabajador. Solo lo cobran los “nuevos” (o los “viejos” que optaron por esta fórmula, en su momento, renunciando al sistema de compensación de antigüedad, *aunque creemos que nadie lo hizo*).

El “**plus de desempeño profesional**” se devengará el 31 de Diciembre de cada año y se liquidará en la nómina del mes de Abril del año siguiente, proporcional al número de meses trabajado en el año natural anterior. Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base y el Complemento Ad Personam) anual de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada 48 meses (4 años) de permanencia en la Empresa. Y al que se le aplicará el % aplicado en el Manual de Aplicación. Y su valor, por n número de cuatrienios y con un tope máximo de un 10 %, que equivale a más de 29 años de servicios reconocidos en la Empresa, es:

$$[3,0 \% (+ 1\% \text{ por cada } n \text{ 4 años})] \times \text{RBC} \times \% \text{ eval. (y siendo } \% \leq 10\%)$$

La Empresa, en interpretación de la literalidad del convenio, aplica el % correspondiente según el número de años de antigüedad correspondiente al año anterior, aunque los salarios son los que se tienen en el momento del pago. Por esa misma razón, desde el Sindicato Unitario pensamos que se debería tener en cuenta también la antigüedad actual, aunque sí se tengan en cuenta la proporción de meses de alta en la empresa en el año anterior para las nuevas incorporaciones. De ahí que creamos que hay que modificar este punto de convenio en una próxima negociación.

De la cantidad resultante hay que descontar lo que ya nos adelantaron en Julio del pasado año, el 40% del total (sin penalización por absentismo).

Ejemplo 1:

Jefe Administrativo de nivel 7, con 8 años y 5 meses de antigüedad, con una RBC de 36.845,64 € y una evaluación de 92,97 %:

$$\text{PDP} = (3 + 2) \% \times 36.845,64 \times 92,97 \% = 1.712,77 \text{ €}$$

En el mes de Julio de 2.008 cobró el 5% de la RBC de entonces (valores aún del 2007 porque no se había firmado el convenio)

$$\begin{aligned} \text{Adelanto (2008)} &= 40\% \times 5\% \times \text{RBC (2007 final)} = \\ &= 40\% \times 5\% \times 31.262,64 = 625,25 \text{ €} \end{aligned}$$

Además, en Septiembre cobró una regulación del PDP al aplicarse el convenio para el 2008. La diferencia de RBC sería:

$$\text{RBC 2008 provisional} - \text{RBC 2007 final} = 36.157,08 - 31.262,64 = 4.894,44 \text{ €}$$

Con lo que los atrasos del adelanto del PDP en 2008 serían:

$$\text{Atrasos adelanto (2008)} = 40\% \times 5\% \times 4.894,44 = 97,89 \text{ €}$$

$$\text{La diferencia a cobrar en 2.009} = 1.712,77 - 625,25 - 97,88 = \mathbf{989,64 \text{ €}}$$

Ejemplo 2:

Consideremos un **operador de nivel 5**, con 4 años de antigüedad en la Empresa, que cumplió en el mes de Noviembre, con una RBC de 31.416,81 € (SBA + APA = 25.165,60 + 6.251,19 €) y que haya tenido una evaluación del 91,04 %:

$$\text{PDP} = (3 + 1) \% \times 31.416,81 \times 91,04 \% = 1.144,07 \text{ €}$$

Durante 2008 pagaron en este caso el 3% (en Julio sólo tenía 3 años de antigüedad) de la RBC de entonces (antes de la revisión del IPC del 2008):

$$\begin{aligned} \text{Adelanto (2008)} &= 40\% \times 3\% \times \text{RBC (2007 final)} = \\ &= 40\% \times 3\% \times 25.551,83 = 375,15 \text{ €} \end{aligned}$$

Hay que calcular también la diferencia de RBC del 2007 y 2008:

$$\text{RBC 2008 provisional} - \text{RBC 2007 final} = 30.829,71 - 27.900,64 = 2.929,07 \text{ €}$$

Con lo que los atrasos, por aplicación del Convenio serán:

$$\text{Atrasos adelanto (2008)} = 40\% \times 3\% \times 2.929,07 = 41,18 \text{ €}$$

$$\text{De esta forma, ahora cobraríamos la diferencia} = 1.144,07 - 375,15 - 41,18 = \mathbf{1.023,74 \text{ €}}$$

Cada año, al igual que se hace con el resto de conceptos salariales, se revisará el PDP, conforme a la revisión del IPC. Hay que tener en cuenta que, este año ha sido un año especial con el retraso de la entrada en vigor del nuevo convenio. El año próximo, por ejemplo, no tendremos este retraso; durante 2.009 cobraremos el adelanto del 40% en la nómina de Julio y el resto en la nómina de Abril del 2.010.

En Julio será el 40% del porcentaje que corresponda por la antigüedad (en el caso 1 si- gue siendo el 5 % (3+2) y en el caso 2 el 4% (3 + 1) de la RBC:

Ejemplo 1:

$$\text{Adelanto del PDP} = (3 + 2) \% \times 36.845,64 \times 40 \% = 736,91 \text{ €}$$

Ejemplo 2:

$$\text{Adelanto del PDP} = (3 + 1) \% \times 31.416,81 \times 40 \% = 502,67 \text{ €}$$

1.1.3.3.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Es una de las llamadas “pagas especiales”. Su cuantía varía considerablemente en cada Convenio. Unas veces es una cantidad fija, otras veces es un porcentaje sobre el salario base o el salario Convenio. Así mismo varía la fecha de su percepción.

Según las sucesivas reformas laborales, no tiene el carácter de consolidable los complementos salariales vinculados a la acción de la Empresa del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, **salvo acuerdo en contrario**.

En el nuevo Convenio **cláusula 73ª.B** aparece la **“participación en resultados (P.R.)”**. Los trabajadores de Convenio que estén en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año (excepto en los casos de baja por jubilación, invalidez o fallecimiento, que no se tendrá en cuenta esta fecha), y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior, podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica de la Empresa, y siempre que los resultados anuales obtenidos sean positivos.

Se aplicará con los resultados del año anterior; se liquidará, si procede, el mes siguiente a la celebración de la junta de accionistas correspondiente a dicho ejercicio, aunque normalmente se adelanta al mes de Abril, con los valores actualizados de dicho año

El porcentaje de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base + Ad Personam) anual de cada trabajador asignado a este concepto variable para cada uno de los años de vigencia del Convenio es del 5,5 % para el año 2.008 y del 6% desde el 2.009 hasta el final del mismo.

Para el abono de este concepto se evaluarán los resultados económicos de la Empresa, conforme a la Tabla que aparece en la cláusula.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos excepto permisos retribuidos regulados en las **cláusulas 54 y 59**, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto. Así tendremos que el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Final} = \% \text{RBC Año correspondiente} * \text{Coeficiente de Valoración} * (1 - \% \text{ Abs.})$$

Los datos de la evolución de los resultados obtenidos por la Compañía Cepsa en el ejercicio del pasado año 2008, ha sido del 81,05%. Y aunque se paga en el 2.009 hay que aplicar el 5,5% del 2.008.

Ejemplo 1:

En el caso del **Jefe Administrativo**, de nivel 7, con 8 años y 5 meses de antigüedad y con un 3% de absentismo (que no se tendría en cuenta por ser inferior al 4%) tendríamos:

$$\text{P. Resultados Empresa} = 36.845,64 \times (5,5 \% \times 81,05\%) = \mathbf{1.642,49 \text{ €}}$$

Ejemplo 2:

Consideremos un **operador de nivel 5**, con 3 años y 2 meses de antigüedad con una RBC de 31.416,81 € (SBA + APA = 25.165,60 + 6.251,19 €), y con un absentismo del 6,02%.

$$\text{P.R.} = 31.416,81 \times (5,5 \% \times 81,05\%) \times (1 - 6,02\%) = \mathbf{1.316,17 \text{ €}}$$

1.1.3.4.- PREMIO A LA FIDELIDAD EN EL EMPLEO (25, 30 y 40 años): La Empresa paga un premio de fidelidad a los 25, 30 o 40 años, como un beneficio social, que tiene un tratamiento fiscal especial, de acuerdo a la siguiente escala:

1.- Premio a los 25 años: Una paga de valor igual a una mensualidad ordinaria, incluyendo los pluses y disponibilidades fijas.

2.- Premio a los 30 años: Una paga equivalente a dos mensualidades ordinarias, como en el caso anterior.

3.- Premio a los 40 años: Un reloj de oro grabado. Este premio se había quedado muy desfaseado, porque en un principio el valor del reloj era sensiblemente mayor al valor de 3 pagas ordinarias, que es lo que hemos venido demandando desde hace años, razón por la cual la Empresa ha empezado a compensar, desde el pasado año, poniendo también de oro la correa del reloj.

1.1.3.5.- OTROS COMPLEMENTOS: Pueden existir **OTROS COMPLEMENTOS** pagados al trabajador en **ESPECIE** (energía, teléfono, casa, etc.) o por **RESIDENCIA** (desplazamiento o servicios en comunidades autónomas como Ceuta o Melilla).

1.2.- PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y ACCION EMPRESARIAL

- En estos conceptos se deben consignar todas las cantidades que la Empresa abona a los trabajadores por fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte para atenciones extraordinarias, personales o familiares, percepciones por economatos, comedores o instituciones laborales, premios por nupcialidad y natalidad, etc.

También en estos conceptos se incluye el **COMPLEMENTO EMPRESARIAL** pactado en Convenio u Ordenanza de las cantidades abonadas por la S.S. **en los casos de incapacidad temporal.**

No forman parte del salario, pero sí cotizan a la Seguridad Social.

En la mayoría de los convenios consultados, hemos podido comprobar que no se tienen en cuenta en los casos de los permisos retribuidos.

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

2.1.- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

2.1.1.- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Son aquellas cantidades percibidas en compensación de gastos efectuados por el trabajador: **quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas** (si son aportadas por el trabajador),

prendas de trabajo (cuando se abonan), **plus de distancia** (si el centro de trabajo está a más de 2 Km. del casco urbano y la Empresa no pone medios de locomoción), **plus de transporte** (para usar los servicios públicos para desplazarse al trabajo), **gastos de locomoción** (por utilizar vehículo propio), las **dietas**, etc.

Entendemos que, dado que la Empresa exige en los nuevos contratos a partir del año 2004 vivir en un radio de 50 Km. alrededor de la Refinería, lo que nos parece anticonstitucional, debería pagar un plus de kilometraje a los trabajadores que viven dentro de dicho radio y que no tengan acceso a los autobuses que transporta al personal al centro de trabajo. Anteriormente, la Empresa exigía que el trabajador fijara su residencia en los términos municipales de Palos, Moguer o Huelva, y de ahí que hayamos venido pidiendo durante mucho tiempo y en la última negociación del Convenio, que pusiera un autobús para Mazagón, que era la única población incluida en la zona que no contaba con dicho medio de transporte. En Algeciras pagan plus de transporte en muchos más kilómetros alrededor de la Refinería, en las poblaciones que no tienen autobuses.

2.1.2.- INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO

El empresario ha de abonar a los herederos del trabajador fallecido los salarios que hubiese devengado y no percibido.

Además, en caso de que el fallecimiento del trabajador, fuese debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los herederos, una indemnización equivalente a 15 días del salario,

Únicamente se pagará la indemnización cuando el difunto deje alguno de los parientes por el orden y en las circunstancias que a continuación se indican:

- a) Cónyuge
- b) Descendientes menores de 18 años o discapacitados para el trabajo
- c) Hermanos huérfanos menores de 18 años
- d) Ascendientes pobres con 60 o mas años o incapacitados para el trabajo.

También se incluyen en este apartado todas las indemnizaciones satisfechas por la Empresa en caso de fallecimiento del trabajador, cualquiera que fuese la causa, y que estén recogidas en convenio.

2.1.3.- INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS, SUSPENSIONES, DESPIDOS O CESES.

No tienen tampoco, consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en conceptos de indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2.1.4.- PERCEPCIÓN POR MATRIMONIO

Aquí se incluyen las cantidades que la Empresa paga a sus trabajadores por contraer matrimonio.

En la Refinería La Rábida, **cláusula 110ª**, de **124,81 €** en 2.009, aparece un premio por nupcialidad, dentro del capítulo de beneficios sociales.

2.1.5.- PERCEPCIÓN POR NATALIDAD

También en la **cláusula 110ª** del convenio aparece la cantidad de **62,39 €** en 2.009, como un premio de natalidad.

2. 2.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son las cantidades que la Empresa paga al trabajador como “pago delegado” de la Seguridad Social, que luego descuenta de sus cotizaciones mensuales a la misma. Aquí se reflejan las cantidades que paga la Seguridad Social en los casos de baja, **Incapacidad Temporal (I.T.)**, que antes recibía el nombre de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), derivada de **enfermedad común o accidente no profesional como por accidente laboral**.

2.2.1.- ENFERMEDAD

En este apartado se consigna la prestación delegada de la S.S. por **Incapacidad Temporal (I.T.)**, derivada de **enfermedad común o accidente no laboral**.

El trabajador que haya cotizado 180 días en los últimos 5 años, tiene derecho a percibir del IN-SS los siguientes porcentajes de la base reguladora, desde el 1 de Agosto de 1.992:

- a) **60% del 16° al 20° día de baja.**
- b) **75% a partir del 21° día.**

La base reguladora que se toma como referencia es la del mes anterior.

Y como mínimo, en general, la Empresa pagará el 60% de dicha base desde el 4° al 15° día.

Los tres primeros días no se tiene derecho a dicha prestación, aunque en los Convenios se suelen mejorar estos conceptos ampliando hasta un 100 % la cuantía de la base reguladora y/o pagándola desde el primer día.

Desde el V Convenio se estableció que la Empresa complementará la diferencia hasta el 85% de la “retribución fija”, y a partir del VI Convenio es (SBA + APA + Compensación de las expectativas de antigüedad, cuando proceda) en los casos de baja por enfermedad, según la actual cláusula 105ª) del Convenio, durante los 15 primeros días, y hasta el 100% desde el 16° día de baja y en los períodos de hospitalización, en las enfermedades superiores a 3 días (en las inferiores o iguales a 3 días sólo complementa hasta el 75%), siempre que el índice general de absentismo por enfermedad del año anterior sea inferior al 3,1%.

Y si el índice general de absentismo del año es inferior al 4% la Empresa complementará en todos los casos hasta el 100%. Y también reintegrará la diferencia hasta el 100% a los trabajadores cuyo absentismo individual, por enfermedad común, accidente no laboral o consulta médica de la Seguridad Social, sea igual o menor a 40 horas perdidas.

Dentro de este concepto puede venir también incluida la baja por **MATERNIDAD, RIESGO POR EMBARAZO, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAR**, que requiere otros requisitos específicos: el/la trabajador/ra ha de haber cotizado durante el último año 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o de decisión/resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción. Tendrá derecho a 16 semanas de descanso por parto, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. **La prestación de la S. Social será, en estos casos del 100% de la base reguladora durante todos los días de la baja.**

2.2.2.- ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES

La cuantía de I.T. por **accidente laboral o enfermedad profesional** es del 75% de la base reguladora a **partir del día siguiente al de la baja** médica.

La base reguladora es la del mes anterior, y es diferente de la de enfermedad común.

Hay que indicar los días de baja y las cantidades que corresponden.

En el VII Convenio, cláusula 103ª), se introdujo una mejora, pedida insistentemente desde el SU desde hacía años, de forma que un trabajador que sufriera un accidente de trabajo cobraría un complemento de la Empresa que le garantizara desde el primer día el 100% de los conceptos salariales inherentes al régimen de jornada a que esté adscrito.

2.3.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDA SOCIAL

En este apartado se consignan las mejoras que las Empresas pagan a sus trabajadores como mejoras de las prestaciones de la S.S., como, por ejemplo, el **plus familiar** (en función de matrimonio y número de hijos) o los **complementos de salarios** en los caso de baja, cláusula 109ª del Convenio.

2.4.- PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LA EMPRESA

Aquí se harán constar las valoraciones de los **PRODUCTOS EN ESPECIE** que las Empresas dan a sus trabajadores voluntariamente.

A partir del nuevo Convenio se ha introducido en la **cláusula 106ª**, un “**PREMIO DE PRESENCIA**”, como “régimen asistencial”, con valores fijos para toda la vigencia del convenio, que podemos resumir así:

1.- Premio individual: con una presencia del 100%: **200 €**.

2.- Premio colectivo: Si el grupo donde está encuadrado el trabajador tiene un índice de presencia igual o superior al 96% y su presencia individual es igual o superior al 98%, tiene derecho a un premio **que varía de 50 a 100 €**, en función de dichos porcentajes, y de acuerdo a la tabla establecida en la citada cláusula.

3.- Premio extraordinario: Que teniendo derecho a los premios anteriores, el trabajador que forme parte del grupo con mayor índice cobrara un premio extraordinario del al mismo valor del premio ordinario, es decir, **200 €**

4.- Premio por continuidad de presencia: Con una presencia del 100% en dos años seguidos se tendrá derecho al 50% del premio ordinario, **100 €**, y por tres años al 100%, es decir, a otros **200€**.

Este premio no se paga en metálico, sino que la Empresa lo da como un vale para gastar en las estaciones de Cepsa, o en una aportación extraordinaria para el Plan de Pensiones. No obstante, se considera una retribución en especie y también cotiza por I.R.P.F.

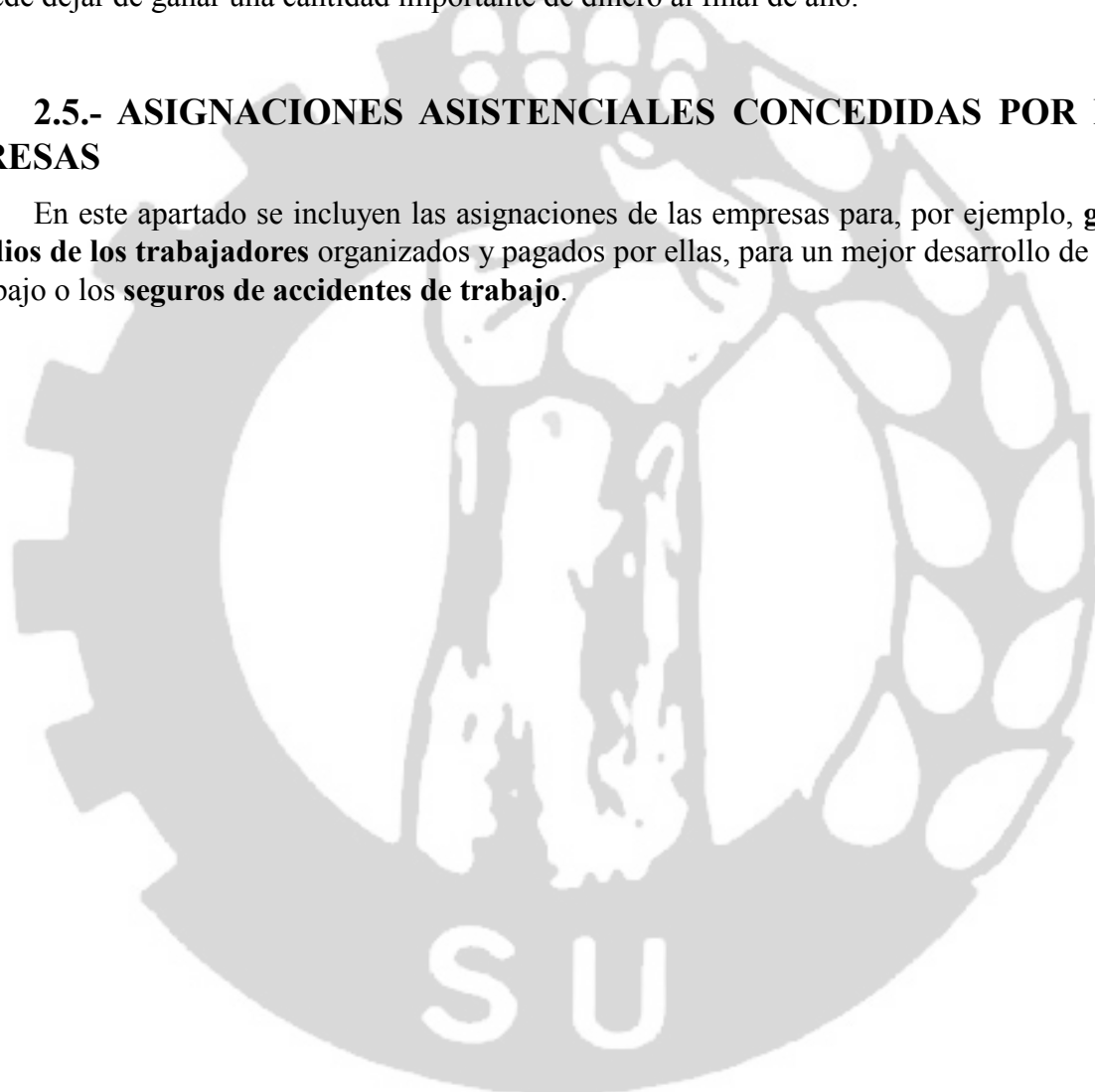
Para tener derecho a este premio hay que estar de alta el 31 de Diciembre de cada año y se calculará de forma proporcional a los meses en alta del año anterior.

Desde el Sindicato Unitario criticamos este premio si no se tienen en cuenta los permisos retribuidos, los permisos por paternidad, maternidad y riesgo por embarazo, y, en el caso de las mujeres, puede ser discriminatorio. Además, se han dado otros casos, que entendemos no se pueden considerar como absentismo, como la asistencia obligatorias a las Mesas Electorales.

Entendemos que la Empresa “atenta” de esta forma contra el derecho de los trabajadores, recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en el propio Convenio, pues si usa de ese derecho puede dejar de ganar una cantidad importante de dinero al final de año.

2.5.- ASIGNACIONES ASISTENCIALES CONCEDIDAS POR LAS EMPRESAS

En este apartado se incluyen las asignaciones de las empresas para, por ejemplo, **gastos de estudios de los trabajadores** organizados y pagados por ellas, para un mejor desarrollo de su puesto de trabajo o los **seguros de accidentes de trabajo.**





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

Las normas de cotización y liquidación se rigen para el año 2009 por las siguientes normas:

- Real Decreto 2064/1995, de 22 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.
- Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2008, de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2.009, BOE de 24 de diciembre de 2008.

BASE DE COTIZACIÓN

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social vendrá determinada por **la remuneración total**, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente **tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior**, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el número 2 del artículo 109 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, BOE de 29 de junio, en los términos establecidos en el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de Diciembre.

Las exclusiones a que se hace referencia ya las hemos visto en la **pág. 43** como **“percepciones no salariales excluidas de cotización en el régimen de la Seguridad Social”**, al margen de las horas extras que tienen un tratamiento especial. No obstante, vamos a recordar los conceptos que se excluyen del cómputo de la base de cotización, pero que tienen unos topes en muchos de los casos:

- Gastos de manutención y estancias (dietas)
- Gastos de locomoción
- Pluses de transporte urbano y distancia
- Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo (gastos efectivamente realizados).
- Productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas, (no debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo): vivienda, vehículos, préstamos (con tipo de interés inferior al legal del dinero), manutención, viajes de turismo y similares, primas (de contrato de seguro, excepto A.T. y responsabilidad civil), gastos de estudios y manutención (excepto exigidos por el trabajo), derechos especiales (reservados a los promotores de sociedades), y otros (plazas de garaje, bolsa de Navidad y juguetes).
- Percepciones por matrimonio.
- Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras

- Asignaciones asistenciales: gastos de estudios exigidos por el trabajo, entrega de productos a precios rebajados (cantinas, comedores de Empresa, economatos, fórmulas indirectas de servicio de comedor), utilización bienes destinados a servicios Sociales y culturales del personal, entrega gratuita a precio inferior del mercado de acciones o participaciones de la Empresa o Empresas del grupo, primas de contrato de seguro o responsabilidad civil del trabajador y primas de contrato de seguro para enfermedad común del trabajador (más cónyuge y descendientes)

Las **horas extraordinarias** no se computan para las contingencias comunes pero sí para las contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y cuotas de recaudación conjunta.

1.- BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS COMUNES

Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por las contingencias comunes, enfermedad común o accidente no laboral, se aplicarán las siguientes normas:

1. Se computará la remuneración devengada en el mes al que se refiere la cotización (*incluyendo todos los conceptos no excluidos expresamente*).
2. A esta remuneración computada conforme a la norma anterior se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias establecidas y de aquellos conceptos retributivos de devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y que satisfagan dentro del ejercicio económico del año 2009. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por 365 (*número de días del año*), y el cociente que resulte se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes. En el caso de que la remuneración que corresponda a cada trabajador tenga carácter mensual (*como ocurre en la Refinería*), el indicado importe anual se dividirá por 12 (*número de meses al año*).
3. Si la base de cotización que resulte de acuerdo con las normas anteriores **no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima** correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, conforme a las cuantías fijadas por la normativa, **se cotizará por la base mínima o máxima**, según que la resultante sea inferior a aquella o superior a ésta. La indicada base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos de trabajo en que, por disposición legal, se establece lo contrario (*contratos a tiempo parcial*).
4. De acuerdo con lo establecido en el número 2 del artículo 8 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, el importe de la **Base Reguladora de Cotización** podrá ser ajustado por exceso o por defecto sin que dichas regularizaciones puedan rebasar los topes, máximos y mínimos fijados. Actualmente no se están redondeando dichas bases.

Conforme a lo establecido en la Ley 2/2008, de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2.009, BOE de 24 de diciembre de 2008, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

TABLA I – BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS COMUNES

Enfermedad común y accidente no laboral

Grupo de Cotización	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Bases Mínimas	Bases Máximas
		Euros/mes	Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados.....	1.016,40	3.166,20
2	Ing. Técnicos, Peritos, y Ayud. Titulados.....	843,30	3.166,20
3	Jefes Administrativos y de Taller.....	733,50	3.166,20
4	Ayudantes no titulados.....	728,10	3.166,20
5	Oficiales Administrativos.....	728,10	3.166,20
6	Subalternos.....	728,10	3.166,20
7	Auxiliares Administrativos.....	728,10	3.166,20
		Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de 1ª y de 2ª.....	24,27	105,54
9	Oficiales de 3ª y especialistas.....	24,27	105,54
10	Peones	24,27	105,54
11	Trabajadores menores de 18 años.....	24,27	105,54

2.- BASES DE COTIZACIÓN PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (A.T. Y E.P.), DESEMPLEO, FONDO DE GARANTIA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Para determinar la **base de cotización** correspondiente a cada mes por las **contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales**, se aplicarán las normas primera, segunda y cuarta del punto anterior, *incluyendo como concepto computable las horas extraordinarias*. La cantidad que así resulte no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al mínimo correspondiente (*véase tabla II*), cualquiera que sea el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos supuestos en que por disposición legal se establezca lo contrario.
2. La **base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional**, en todos los Régimenes de la Seguridad Social que tengan cubiertas tales contingencias, a excepción del Régimen Especial Agrario, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con independencia de su inclusión en la base de cotización por desempleo, en el cálculo de la base reguladora de la prestación se excluirá la retribución por horas extraordinarias, según dispone el apartado 1 del artículo 211 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

TABLA II – BASES DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Accidente laboral y enfermedad profesional

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Bases Mínimas	Bases Máximas
	Euros/mes	Euros/mes
Todas las categorías	728,10	3.166,20

3.- ESPECIALIDADES EN LA DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN.

Hay diferentes especialidades en la determinación de las bases de cotización para Contingencias Comunes y Profesionales:

3.1.- COTIZACIÓN EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.), RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- 1.- La obligación de cotizar permanece durante la situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo y de disfrute de los períodos de descanso por Maternidad y Paternidad, aunque éstos supongan causas de suspensión de la relación laboral.
- 2.- En las situaciones señaladas en el número anterior, **la base de cotización aplicable para las contingencias comunes** será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situación de riesgo durante el embarazo o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por Maternidad y Paternidad.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. En el supuesto de **remuneración** que se satisfaga **con carácter diario** o cuando, teniendo dicho carácter, el trabajador no hubiere permanecido en alta en la Empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. **El cociente resultante será la base diaria de cotización**, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), Riesgo durante el embarazo o de disfrute de los períodos de descanso por Maternidad y Paternidad para determinar la base de cotización durante dicha situación. *(Ver pág. 60)*.
2. Cuando el trabajador tuviera **remuneración mensual** (caso de los trabajadores de refinería) y hubiese permanecido en alta en la Empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dicha situación, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30. Si no hubiera permanecido en alta en la Empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. En ambos casos, el cociente resultante, será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en la situación de Incapa-

cidad Temporal, Riesgo durante el embarazo o de disfrute de los períodos de descanso por Maternidad, o por la diferencia entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

Cuando el trabajador hubiera ingresado en la Empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo o de disfrute de los períodos de descanso por Maternidad, se aplicará a ese mes lo establecido en las reglas precedentes.

- 3.- **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:** Al cálculo de la base de cotización efectuado conforme a la regla general, hay que sumarle el promedio del importe de las horas extraordinarias efectuadas por el trabajador durante los 12 meses anteriores a la fecha de la baja en el trabajo.

El importe de esas horas se dividirá entre 12 ó 365, según sean retribuciones mensuales o diarias. En el caso de Refinería, entre 365.

Este importe se añadirá al hallado conforme a la regla general y que comprende la base de cotización del mes anterior (de la que se habrá excluido el importe de las horas extraordinarias de dicho mes si las hubo).

- 4.- La base de cotización durante dichas situaciones permanecerá inalterable desde su comienzo, salvo que se concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando, en el transcurso de las mismas, la base de cotización inicialmente calculada resulte inferior a la base mínima de cotización correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador de que se trate. En ese caso, la base de cotización aplicable será dicha base mínima. Respecto de la base de cotización para contingencias profesionales, será de aplicación el tope mínimo establecido.
- Cuando se produzca una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio de estas situaciones. Dicha elevación determinará, asimismo, una modificación de la base de cotización aplicable, naciendo la obligación de cotizar por las diferencias salariales, lo que dará lugar a un aumento de la base de cotización anterior a la fecha de la baja y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos.

- 5.- A efectos de la cotización para A.T. y E.P., mientras el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo o Maternidad, las Empresas podrán aplicar los porcentajes correspondientes al epígrafe correspondiente de la Tarifa de Primas vigente, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador. El no ejercicio de esta opción, no dará lugar, en ningún caso, a devoluciones de cuotas.

- 6.- La Cotización durante las situaciones de Riesgo durante el embarazo, Maternidad y Paternidad se realizará de la siguiente manera:

- En el modelo TC-2 (*relación nominal de trabajadores*) ...
- En el modelo TC-1 (*pagos de la Empresa a la Seguridad Social*)...

Nota: No nos ha parecido demasiado interesante detallar cómo se rellenan los TC-1 y 2 en estos casos.

3.2.- COTIZACIÓN EN OTRAS SITUACIONES ESPECIALES

Además de la situación especial de incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo y de Maternidad, existen otras situaciones, previstas en la legislación:

- Alta sin percibo de remuneración
- Desempleo
- Pluriempleo
- Contratos a tiempo parcial
- Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Maternidad y Paternidad a tiempo parcial.
- Huelga parcial

Adjuntamos las bases para los trabajadores con contrato a tiempo parcial:

**TABLA III. BASES DE COTIZACIÓN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
CONTINGENCIAS COMUNES - 2.009**

Enfermedad común y accidente no laboral.

Grupo de Cotización	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Bases Mínimas
		Euros/hora
1	Ingenieros y Licenciados.....	6,12
2	Ing. Técnicos, Peritos, y Ayud. Titulados.....	5,08
3	Jefes Administrativos y de Taller.....	4,42
4	Ayudantes no titulados.....	4,39
5	Oficiales Administrativos.....	4,39
6	Subalternos.....	4,39
7	Auxiliares Administrativos.....	4,39
		Euros/hora
8	Oficiales de 1ª y de 2ª.....	4,39
9	Oficiales de 3ª y especialistas.....	4,39
10	Peones	4,39
11	Trabajadores menores de 18 años.....	4,39

4.- TIPOS DE COTIZACION

Los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social son los siguientes:

TABLA IV – TIPOS DE COTIZACIÓN

CONCEPTOS	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes.....	23,60%	4,70%
Horas extraordinarias		
- Fuerza mayor.....	12,00%	2,00%
- Resto.....	23,60%	4,70%
Desempleo.....		
- Desempleo (Contratación indefinida)	5,50%	1,55%
- Desempleo (Contratación determinada Tiempo Completo)	6,70%	1,60%
- Desempleo (Contratación determinada Tiempo Parcial)	7,70%	1,60%
Fondo de Garantía Salarial.....	0,20%	0,00%
Formación Profesional.....	0,60%	0,10%

Nota: La cotización de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial (por la que actualmente no cotiza el trabajador) y de Formación Profesional viene en nuestro recibo de Nómina englobadas en un porcentaje del 1,65 % (1,55% + 0% + 0,10%) por estos conceptos.

5.- BONIFICACIONES, REDUCCIONES Y RECARGOS DE LAS CUOTAS

La cuota es el resultado de aplicar a la base de cotización el tipo o porcentaje que le corresponda.

Hay supuestos concretos en los que esta cuota se ve reducida en aporte a la hora de tener que abonarla. Son los casos de bonificación o reducción de cuotas, que tiene la clara finalidad de interesar a las empresas en el empleo de determinados trabajadores.

En otros casos, la minoración de la cuota se produce en favor de empresas excluidas de alguna contingencia, o en aquellas que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social.

Las bonificaciones en las cuotas empresariales se producen como fomento de la contratación indefinida (jóvenes entre 16 y 30 años, demandantes de empleo con un mínimo de 6 meses, mayores de 45 años, mujeres, discapacitados, trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, trabajadores con mas de 60 años y un mínimo de 5 años de antigüedad en la empresa, conversión de contratos temporales en indefinidos, etc.)

También pueden existir recargos de las cuotas de las Empresas por ingresos fuera de plazo o infracciones y recargos de las mismas por fraudes o determinadas causas en accidentes laborales, etc.

6.- COTIZACIÓN POR ABONO DE SALARIOS CON CARÁCTER RETROACTIVO

Las partes proporcionales de conceptos retributivos incluidos en la base de cotización relativas a meses que ya hubieren sido objeto de liquidación, de presentación y, en su caso, de pago, así como los incrementos de las bases, de los tipos o de las propias cuotas que deban tener los efectos retroactivos serán objeto de liquidaciones complementarias, relacionando o declarando separadamente las

bases de cotización para cada mes conforme a las bases, topes, tipos y demás condiciones vigentes en los meses a que correspondan los salarios.

Esta norma entendemos es la que hay que aplicar cuando se producen unos atrasos de salarios por revisión del IPC. Y es importante la revisión de las bases mensuales, en lugar de meter todos los atrasos en una sola nómina, y por tanto en una sola base, puesto que servirá en el futuro para fijar la pensión a cobrar de la Seguridad Social.

La Empresa no lo está aplicando exactamente así; está prorrateando los atrasos en los 12 meses siguientes al que se produce la regularización. De esta manera, la revisión de las bases del año 2.009 aparece en bases del 2.009 y 2.010.

7.- LIQUIDACIÓN DE CUOTAS POR SALARIOS O GRATIFICACIONES NO CUANTIFICADAS ANTICIPADAMENTE

De igual manera (*al punto anterior*) se liquidarán, en su caso, aquellas gratificaciones que no pudieran ser objeto de cuantificación anticipada o parcialmente, a efectos del prorrateo (*como vimos en el punto 1.- Bases de cotización para contingencias comunes, de la pág. 50*)

- **REMUNERACIÓN MENSUAL (26.1)**: Es la remuneración total de los devengos sujetos a cotización del Régimen general de la Seguridad Social.

Cotizan todas las percepciones de complementos personales MENOS las horas extras que sólo cotizan para Accidentes de Trabajo y las que correspondan a un período superior al mes.

Ejemplo 1:

Un trabajador con la categoría de **Jefe Administrativo de nivel 7**, con 2 hijos (8 años y 5 meses de antigüedad), tiene los siguientes conceptos retributivos mensuales, en la **nómina de Mayo de 2009**:

Salario base (<i>mensual</i>).....	1.952,16 €
Ad Personam (<i>mensual</i>).....	424,97 €
Plus de Condiciones de Trabajo- 2 (<i>mensual</i>).....	158,21 €

Remuneración mensual.....	2.535,34 €

Esta cantidad es la **REMUNERACIÓN MENSUAL (punto 26.1)**, que forma parte del **Total Devengos Dinerarios**.

Ejemplo 2:

Un **operador de nivel 5 a 3 turnos**, con 4 años y 7 meses de antigüedad y 2 hijos, en la nómina del **mes de Mayo** de 2009, tiene 1 “doble” (de tarde a noche) y un complemento de 4 HE por no descansar 12 horas, correspondientes al mes anterior, con los siguientes conceptos y valores provisionales, durante 2.009:

Salario base (<i>mensual</i>).....	=	1.623,59 €
Complemento Ad Personam (<i>mensual</i>)	=	403,30 €

Plus de Condiciones de Trabajo (<i>mensual</i>)	=	237,42 €
Plus de Polivalencia	=	108,45 €
Plus de turnos (<i>mensual</i>).....	=	409,22 €
Plus de turnos adicional.....	=	13,46 €
Plus de nocturnidad (<i>mensual</i>).....	=	89,56 €
Plus nocturno adicional.....	=	14,71 €
Ad Personam Mínimo del turno (<i>mensual</i>).....	=	136,55 €
Plus doblaje ($1 \times 212,57$)	=	212,57 €
APM del Turno adicional ($1 \times 4,49$)	=	4,49 €
Complemento Menor Descanso ($4 \times 26,571$)	=	106,28 €

REMUNERACIÓN MENSUAL.....	=	3.359,60 €

Nota: 1. Los conceptos variables se pagan en el mes siguiente de su realización: variaciones en los pluses de turno y noche, pluses de doblaje, pluses de llamada, Horas Extras, etc.

- PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE PERIODICIDAD SUPERIOR A LA MENSUAL

(26.2): Su importe se calcula estimando el importe anual de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual. Y según la retribución se cobre por meses o por días tendremos:

- Por días: El total anual se divide entre 365 días y se multiplica por el número de días que se cotice del mes.
- Por meses: El total anual se divide entre 12 meses. **En la Refinería La Rábida, desde hace unos años, todos los salarios son mensuales.**

Prorrateo de las pagas extraordinarias

Desde 1.998 tenemos las pagas de Verano (que se cobra en Junio), la de Agosto y Navidad (que se cobra en la nómina de Noviembre). Y además, tenemos el plus de objetivos de centro y la participación en resultados de la Empresa, que se cobran normalmente en el mes de Abril, pero que la Empresa los incluye en el apartado siguiente.

Las pagas extraordinarias normales se prorratean en el punto **26.2**.

Ejemplo 1

El trabajador de nuestro ejemplo 1, **Jefe administrativo de nivel 7**, tiene un total de 2 pagas extras fijas, más la de Agosto (sin contar la de participación de resultados de Empresa):

- 1) Dos pagas que comprenden el Salario Base y el “Ad Personam“, es decir **(SBA+APA)/15,5**, como ya hemos visto anteriormente.

Salario Base	1.952,16 €
Ad Personam mensual.....	424,97 €

Remuneración mensual.....	2.377,14 €
Total de 2 pagas = 2 × 2.377,14 =	4.754,28 €

2) Y además tiene una paga en Agosto, de 1,5 el valor de las anteriores:

$$\text{Paga de Agosto} = 1,5 \times 2.377,14 = 3.565,71 \text{ €}$$

Con lo que la suma total de las pagas en el año será:

$$4.754,28 + 3.565,71 = 8.319,99 \text{ €}$$

$$\text{Prorrateo de las pagas extras por mes: } 8.319,99 / 12 = \mathbf{693,33 \text{ €}}$$

Ejemplo 2:

Operador de nivel 5 a 3 turnos, con 4 años y 5 meses de antigüedad. Hay que considerar 30 días de salarios. Durante 2009 tenemos:

Salario base mensual.....	= 1.623,59 €
Ad Personam mensual.....	= 403,30 €

Total de la Paga Extra.....	= 2.026,89 €
Total de las 2 pagas	2 × 2.026,89 = 4.053,78 €
Paga de Agosto	1,5 × 2.026,89 = 3.040,34 €

De esta manera el total de pagas sería:

$$4.053,78 + 3.040,34 = 7.094,12 \text{ €}$$

Y el prorrateo por mes:

$$\text{Prorrateo Pagas Extras} = 7.094,12 / 12 = \mathbf{591,18 \text{ €}}$$

Prorrateo otros Conceptos

La Empresa distingue otros conceptos de vencimiento superior al mes distintos de las pagas extraordinarias de Navidad, Verano y Agosto, cuya suma refleja en el apartado **26.3**, tales como:

- **Participación en Resultados de Empresa.**
- **Plus de desempeño profesional PDP.**
- **Complemento de cantidad y calidad por disponibilidad.**
- **Atrasos de Convenio**, etc.

El prorrateo se debe hacer de la misma manera que las pagas extraordinarias; en nuestro caso, como tenemos retribuciones mensuales, dividiendo el total entre los 12 meses del año. Pero la Empresa no aplica rigurosamente la normativa para atrasos o pagos no previstos anticipadamente, como antes hemos visto, sino que a partir del mes siguiente al del cobro empieza a prorratear los “otros conceptos” de vencimiento periódico superior al mes. Pero algo hemos conseguido, después de mu-

cha insistencia desde nuestra sección sindical, que los atrasos y esas otras pagas citadas (que no se pueden prever al principio de año) no se metan en la base de un solo mes, como ya en su día logramos para que la Empresa prorrateara el complemento retributivo fijo, CRF, la antigua Paga de Septiembre cuando era una cantidad igual para todos los trabajadores de convenio, pues aunque muchos de los trabajadores de la Refinería (especialmente los “viejos”) tienen la base máxima, algunos salían perjudicados en el cálculo de la futura base de cálculo de la pensión.

Si consideramos la paga de resultados de Empresa y los atrasos de revisión de los salarios, y considerando en nuestros ejemplos anteriores, que nuestros trabajadores han cobrado el 100% de las mismas (en este año, no hay atrasos del 2008, sólo de la nomina de Enero 2009), tendríamos:

Ejemplo 1:

Continuando con el **Jefe Administrativo** de nivel 7, cuyas paga de resultados de Empresa era:

Participación en resultados de Empresa	=	1.642,49 €
--	---	------------

Y si además ha tenido, por ejemplo, 47,38 € de atrasos, teniendo en cuenta el PDP de la **pág. 40**, la nueva suma sería ahora:

Participación en resultados de Empresa	=	1.642,49 €
Plus de desempeño Profesional	=	1.712,77 €
Atrasos de convenio	=	47,38 €

Suma	=	3.402,64 €

el prorrateo de otros conceptos (casilla 26.3) sería entre los 12 meses del año:

Prorrateo	3.402,64 / 12	=	283,55 €
-----------	---------------	---	-----------------

Ejemplo 2:

En el caso del Operador de nivel 5, vimos en la **pág. 42**, que su otra paga era:

Participación en resultados de Empresa	=	1.316,17 €
--	---	------------

Y si ha cobrado, por ejemplo, de atrasos de convenio la cantidad de 109,75 €, con el PDP de la **pág. 41**, la nueva suma será:

Participación en resultados de Empresa	=	1.316,17 €
Plus de desempeño Profesional	=	1.144,07 €
Atrasos de convenio	=	109,75 €

Suma	=	2.569,99 €

El prorrateo de otros conceptos (casilla 26.3) sería entre los 12 meses del año:

Prorrateo	2.569,99 / 12	=	214,17 €
-----------	---------------	---	-----------------

- TOTAL CONTINGENCIAS COMUNES (26.4): Aquí se consigna el total de las casillas anteriores.

En la casilla **26.4** el Total será en nuestros ejemplos:

Ejemplo 1:

26.1 Remuneración mensual. (<i>sin HE</i>)	2.535,34 €
26.2 Prorrateo de las pagas extras.....	693,33 €
26.3 Prorrateo otros conceptos.....	283,55 €

26.4 Total Contingencias Comunes.....	3.512,22 €

Ejemplo 2:

26.1 Remuneración mensual (<i>sin HE</i>).....	3.359,60 €
26.2 Prorrateo de las pagas.....	591,18 €
26.3 Prorrateo otros conceptos.....	214,17 €

26.4 Total Contingencias Comunes.....	4.164,95 €

- **Cuota cont. Comunes Trabajador:** Es uno de los conceptos del apartado 20, dentro del **Total Deducciones**, y corresponde a la cantidad reflejada en la casilla **26.4**, si está comprendida entre los valores mínimos o máximos de la Tabla I de Bases de Cotización (ver **pág. 51**). En caso contrario, hay que especificar la Base Mínima o Máxima que corresponde a su grupo.

Ejemplo:

En el ejemplo 1 del **Jefe Administrativo de nivel 7**, tenemos que el total de las contingencias comunes (casilla **26.4**) es **3.512,22 €** y en el ejemplo 2 del **operador de nivel 5** es **4.164,95 €**.

Como estas cantidades superan la Base Máxima Mensual de Cotización ésta será **BASE REGULADORA DE COTIZACION PARA CONTINGENCIAS COMUNES (ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL): 3.166,20 €**. Y la base diaria (en nuestro caso siempre los meses son de 30 días) sería:

$$\text{Base diaria} = \frac{3.166,20}{30} = 105,54 \text{ €}$$

- **Cuota cont. Profesionales:** Es la base de la Seguridad Social en la que sí computan las horas extras, para accidentes laborales y enfermedades profesionales. Y es la misma que se utiliza para el Desempleo, etc. También se incluye dentro del **Total Deducciones** del apartado 20 de Conceptos.

Ejemplo 1:

Continuando con el ejemplo anterior, si el trabajador ha realizado durante el mes las siguientes horas extras:

$$\text{Horas extras} = 12 \times 26,976 \dots\dots\dots 323,71 \text{ €}$$

Sumando al total de contingencias comunes las HE que sí cotizan para la base de contingencias profesionales tenemos:

Total c. comunes.....	3.512,22 €
Horas extras.....	323,71 €

Total.....	3.835,93 €

Y como podemos observar, dicha cantidad es superior al valor mensual de la base máxima, **3.166,20 €** Por tanto ésta será también la **BASE REGULADORA DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS PROFESIONALES (ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES)**. Y la base diaria sería:

$$\text{Base diaria} = \frac{3.166,20}{30} = 105,54 \text{ €}$$

Ejemplo 2:

Y en el ejemplo 2 del **operador de nivel 5** el total de las contingencias comunes es 4.164,95 €. Y como dicha base es superior a la base máxima del grupo 8 (Oficiales de 1ª y de 2ª) de la tabla I para **CONTINGENCIAS COMUNES**, tendremos que tomar dicha base máxima.

Base de cotización mensual máxima:

$$105,54 \times 30 = 3.166,20 \text{ €}$$

En este ejemplo el operador no tiene HE. Recordamos que las HE de los dobles aparecen como “Plus de Doblaje” y que las horas extras entre jornadas aparecen como “Complemento Menor Descanso”).

La base profesional será la base de contingencias comunes, sin normalizar, más las horas extras, pero como la base de contingencias comunes era ya la máxima, la base para **CONTINGENCIAS PROFESIONALES** será también **3.166,20 €**



EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL

Hay que tener en cuenta que en las oficinas de Cepsa en Madrid cierran nuestra nómina normalmente del 20 al 24 de cada mes (no hay fijado un día concreto), con lo que el período de una baja por tiempo inferior a un mes puede venir repartida también en el mes siguiente, aunque hay que tener en cuenta que la Empresa considera que se sigue hasta final de mes en la misma situación en la que se encuentre el trabajador en la fecha del cierre, bien de alta o bien de baja, y es al mes siguiente cuando regulariza los posibles desfases que haya habido. Así, si tenemos una baja desde el día 5 de un mes de 30 días al día 27 del mismo mes, si han cerrado nómina el día 20 la baja aparecerá en dos períodos:

a) Por enfermedad: 25 días en el primer mes, y -3 días en el siguiente.

b) Por accidente laboral, se cuenta desde el día siguiente al accidente, en este caso desde el día 6; de esta manera tendríamos dos períodos de 24 y -3 días.

Ejemplo 3:

Si el trabajador de nuestro ejemplo 1, **Jefe Administrativo de nivel 7**, estuviese en **SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL** en el mes de Septiembre de 2009, y sus bases del mes anterior fuesen las mismas del ejemplo del mes de Mayo que vimos en la **pág. 56**, por ejemplo, desde el día 4 al 24, habiendo cerrado nómina el día 22, y sin HE ni otros cambios, tendremos que en la nómina de Septiembre aparecerán 26 días de baja (del 4 al 30) y en la de Octubre la regularización como RG correspondiente a 5 días (del 25 al 30). Y los cálculos serán los siguientes:

A. Cálculo de la prestación económica

A1. Base reguladora:

Recordamos que la base de cotización era de 3.166,20 €, habiendo permanecido en alta todo el mes anterior al de la baja. En nuestro caso la base en el mes de la baja también sería la misma:

$$\text{Base diaria} = \frac{3.166,20}{30} = 105,54 \text{ €}$$

A2. Prestación por I.T.:

Recordamos que la S.S. no paga, desde el 1 de Agosto de 1.992, ninguna prestación por los 15 primeros días de baja y que según el número de días de baja varía el % del subsidio. En nuestro caso:

Días cotizados:

a) En I.T. = 26 (contando el día de baja y el del alta)

b) En activo = 30 - 26 = 4 (el mes siempre de 30 días en salarios mensuales)

- Prestación de la Empresa / S. Social del 1º al 3º día:
Durante los tres primeros días no hay ninguna prestación, ni de la Empresa ni de la Seguridad Social.
- Prestación de la Empresa del 4º al 15º día (12 días):
Prestación diaria Empresa = 60% de la base diaria.
Prestación Empresa / día = $105,54 \times 60\% = 63,32 \text{ €}$
Prestación Empresa = $63,32 \text{ €} \times 12 = 759,84 \text{ €}$
- Prestación de la Seguridad Social del 16º al 20º día (5 días):
Prestación diaria (del 16º al 20º día) = 60% de la base diaria.
Prestación S. Social. / día = $105,54 \times 60\% = 63,32 \text{ €}$
Prestación S. Social = $63,32 \text{ €} \times 5 = 316,60 \text{ €}$
- Prestación de la Seguridad Social a partir del 21º día (6 días):
Prestación diaria (≥ 21 días) = 75% de la base diaria.
Prestación S.S. / día = $105,54 \times 75\% = 79,16 \text{ €}$
Prestación S. Social = $79,16 \text{ €} \times 6 = 474,96 \text{ €}$

La Empresa paga, en este ejemplo, una prestación de 759,84 €, y la Seguridad Social de 791,56 € ($316,60 + 474,96$), lo que suma un total de 1.551,40 €.

B. Cálculo del complemento Empresarial

CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA está complementando, normalmente, (ver cláusula 105^a), desde el primer día de baja hasta el 15º día, el 85% de la retribución bruta fija diaria, RBF, (sin pluses ni otros complementos), y el 100% desde el 16º día.

Para una retribución mensual, como es en Refinería, tendremos:

$$\text{RBF en periodo I.T.} = \frac{\text{RBF mensual}}{30} \times \text{días en I.T.}$$

a) Retribución en los 3 primeros días de "baja"

En este caso la RBF mensual será la suma del Salario Base, el Ad Personam y el Plus de Condiciones e Trabajo.

$$\text{RBF por día en I.T.} = \frac{2.535,34}{30} = 84,51 \text{ €}$$

La Empresa paga, en este caso (baja superior a 3 días) el 85% de dicho salario fijo (sin pluses):

$$\text{Salario garantizado / día} = 84,51 \times 85\% = 71,83 \text{ €}$$

$$\text{Pago de la Empresa (3 días)} = 71,83 \times 3 = 215,49 \text{ €}$$

b) Retribución en los día 4º al 15º día de "baja"

Para calcular el complemento de la Empresa (recordando que la Seguridad Social no paga nada, pero la Empresa está obligada a dar una prestación del 60% de la base de la Seguridad Social) tenemos por día:

$$\text{Garantía del 85 \% RBF en periodo I.T.} = 71,83 \text{ €}$$

De esta cantidad, hay que descontar, la prestación obligatoria de la Empresa, que es el 60% de la Base Reguladora de la S.S. = 63,32 €

$$\text{Complemento Empresa / día} = 8,51 \text{ €}$$

Y de esta manera el **Complemento de la Empresa durante estos 12 días de baja será = $8,51 \text{ €} \times 12 = 102,12 \text{ €}$**

c) Retribución en los día 16º al 20º día de "baja"

Para calcular el complemento de la Empresa (recordando que la Seguridad Social paga el 60% de la base reguladora y que la Empresa complementa hasta el 100% de los salarios desde el 16º día de baja por enfermedad) tenemos por día:

$$+100 \% \text{ RBF en periodo I.T.} = 84,51 \text{ €}$$

$$- \text{Prestación S.S. (60\% BR)} = 63,32 \text{ €}$$

$$\text{Complemento Empresa / día} = 21,19 \text{ €}$$

El complemento en los 5 días de baja de este período será.

$$\text{Complem. Empresa (5 días)} = 21,19 \times 5 = 105,95 \text{ €}$$

d) Retribución desde el 21º día hasta la finalización de la baja

En los restantes días de baja (del 21º al 26) la Empresa garantiza el 100% de la retribución bruta fijo (sin pluses):

$$\text{RBF por día} = 84,51 \text{ €}$$

Recordamos que la S. Social paga el 75% de la base reguladora por día (en este caso la base es 105,54 €):

La prestación de la Seguridad Social será:

$$= 105,54 \times 75\% = 79,16 \text{ €}$$

Para calcular la aportación de la Empresa tendremos, de la misma forma que antes:

$$+ 100 \% \text{ RBF en periodo I.T.} = 84,51 \text{ €}$$

$$- \text{Prestación S.S. (75\% BR)} = 79,16 \text{ €}$$

$$\text{Complemento Emp.} = 5,35 \text{ €}$$

Y el complemento durante los 6 días restantes será:

$$\text{Compl. Empresa (6 días)} = 5,35 \times 6 = 32,10 \text{ €}$$

Con lo que el **complemento total a cobrar de la Empresa** por dicho trabajador durante los 26 días en situación de I.T. por enfermedad común será:

$$215,49 + 102,12 + 105,95 + 32,10 = 455,66 \text{ €}$$

Podría ocurrir que alguno de los tramos de los complementos de la Empresa fuera negativo, lo que ocurre con algunos “viejos” y los más “nuevos”. En estos casos, más valdría que la Empresa no nos complementara nada y por esa razón **discrepamos**, desde nuestra Sección Sindical, de esta forma de hacer los cálculos. En nuestra opinión no puede hacerse un complemento negativo en ningún caso. Pero la Empresa se basa que en el Convenio está pactado el complemento del 85% y el 100%, según los periodos, durante la baja por enfermedad del salario fijo (sin pluses) y eso es lo que complementa, pero que sin embargo no descuenta nada de la parte proporcional de las pagas extras. Y seguimos sin estar de acuerdo con esta apreciación; en las pagas de participación de resultados de Empresa tenemos fijado unos descuentos por absentismo, según una serie de condiciones, pero no tenemos fijado nada para las pagas semestrales (Junio y Navidad) y menos aún de la de Agosto (que reemplazó en su día a la “paga de Septiembre, en la que se incluyó una partida por congelación de horas y la bolsa de vacaciones, y que se estableció desligada de cualquier otro condicionante, a favor o en contra, ya que tampoco formaba parte del salario para el cálculo de las horas extras). En estos casos, quizás solo nos interese el complemento de la Empresa en los 3 primeros días de baja.

C. Cálculo de las bases de cotización

1 Base contingencias comunes

$$\text{a) En I.T.} = \text{Base diaria} \times \text{n}^\circ \text{ de días de baja} = \frac{3.166,20}{30} \times 26 = 2.744,04 \text{ €}$$

$$\text{b) En activo} = \text{Base diaria en activo} \times \text{n}^\circ \text{ de días en activo} = \frac{3166,20}{30} \times 4 = 422,16 \text{ €}$$

La base diaria durante los días de baja (que corresponde al mes anterior) como la de la base diaria de los días que está trabajando en el mes de la baja hemos supuesto que sean la misma, porque no ha tenido ningún aumento de antigüedad, de sueldo o de cualquier otro concepto. Recordamos que la base era 3.166,20 €.

Luego, la base a cotizar durante el mes de la baja será:

$$\text{Por los 26 días en I.T.} = 2.744,04 \text{ €}$$

$$\text{Por los 4 días en activo} = 422,16 \text{ €}$$

$$\text{BASE TOTAL:} = 3.166,20 \text{ €}$$

En este caso, como la base reguladora durante los días de la baja y los días que se está trabajando es la misma, la base total del mes es también la misma.

2 Base contingencias profesionales

La base para las contingencias profesionales se calcula como veremos en la **pág. 72 y 75**. En este caso, si ha tenido durante el año anterior a la baja 1.156,30 € de HE, su base profesional sería también la base máxima: 3.166,20 €

D. Resto de valores en los días de trabajo

Los valores fijos del salario base, “Ad Personam” y Plus de Condiciones de Trabajo (y las expectativas de antigüedad para los “viejos”) se cobrarán proporcionalmente a los días trabajados. Los valores normales mensuales se dividen entre 30 días y se multiplica el cociente por el número de días en activo de ese mes.

Así tendremos:

$$\text{Salario base días en activo} = \frac{1.952,16}{30} \times 4 = 65,072 \times 4 = 260,29 \text{ €}$$

$$\text{Ad Personam días en activo} = \frac{424,97}{30} \times 4 = 14,166 \times 4 = 56,66 \text{ €}$$

$$\text{Plus de Condiciones de Trabajo} = \frac{158,21}{30} \times 4 = 5,274 \times 4 = 21,10 \text{ €}$$

Con lo que los conceptos que aparecerán en la nómina, serán los siguientes:

Salario base (4 días).....	= 260,29 €
Ad Personam mensual (4 días).....	= 56,66 €
Plus de Condiciones de Trabajo (4 días).....	= 21,10 €
Prestación I.T. Cont. Comunes Empresa.....	= 759,84 €
Prestación I.T. Cont. Comunes S. Social.....	= 791,56 €
Complemento Empresa.....	= 455,66 €

REMUNERACIÓN MENSUAL.....	= 2.345,11 €

Recordamos que de haber estado todo el mes trabajando su retribución habría sido 2.535,34 €, con lo que deja de ganar 190,23 € (2.535,34 – 2.345,11) durante ese período que ha permanecido de baja casi todo el mes (26 días). No obstante, si su índice de absentismo está por debajo del 4% al final de año (que no es este caso), se le devolverán las cantidades dejadas de percibir. Y de haber trabajado a turnos pierde bastante más, pues deja de cobrar todos los pluses (excepto para los “viejos” el “Ad Personam de Turno Fijo” durante el tiempo de la baja. **Lamentablemente con el cambio de la estructura salarial ahora se nos descuenta por día más dinero comparativamente que antes (la paga de Abril se ha prorrateado entre los meses del año y además antes no se descontaba nada por antigüedad)**. No obstante, si continúa más tiempo de baja, desde el 16º día cobra a jornada ordinaria lo mismo que trabajando sin complementos (Salario Base y Ad Personam).

En este caso, al cerrar, por ejemplo, la nómina el día 22, se ha considerado que como estaba de baja el 22 seguiría de baja hasta el día 30. Por dicha razón se le han descontado 5 días de baja, desde

el 26 al 30 (ambos inclusive), que habrá que devolverle en la nómina del mes siguiente. Hay que hacer los cálculos de la baja de 21 días reales y devolverle las diferencias que le correspondan hasta los 26 días que se consideraron de baja.

También podría ocurrir que la nómina se cerrase, por ejemplo, el día 22 y la baja la hubiese empezado el día 27. En principio le pagarían el mes entero y al mes siguiente se le descontarían los salarios y pluses correspondientes, en este caso si el mes fuese Julio, por ejemplo, los salarios de 4 días y los pluses de 5 (hasta el 31).

En estos dos casos los atrasos o descuentos en el mes siguiente aparecerían en la nómina precedidos del código RG.

Ejemplo 4:

Veamos otro ejemplo de un **operador de nivel 5**, en el mes de Julio de 2009, en situación de I.T. por enfermedad, con 4 años de antigüedad y cuyos datos son los siguientes:

Base cotización mes anterior: 3.166,20 €
Días de I.T.: 22

Se debe seguir el mismo método paso a paso del ejemplo anterior, pero no obstante lo vamos a simplificar un poco, aunque el resultado es el mismo.

Base reguladora diaria:

Base cotización c. c. mes anterior / 30 = 3.166,20 / 30 = 105,54 €

Días de cotización:

- a) En I.T. = 22 (incluidos días de alta y baja)
b) En activo = 30 - 22 = 8 (siempre se considera el mes de 30 días en Refinería)

Prestación de la Seguridad Social:

Del 16º al 20º día: 60% y a partir del 21º (inclusive): 75% de la base.

$105,54 \text{ €} \times 60\% \times 5 \text{ días} = 63,32 \times 5 = 316,60 \text{ €}$

$105,54 \text{ €} \times 75\% \times 2 \text{ días} = 79,16 \times 2 = 158,32 \text{ €}$

Total de la prestación = **474,92 €**

Complemento de la Empresa:

El salario bruto fijo de un trabajador de nivel 5 a turnos, sin pluses, es:

Salario base mensual.....	= 1.623,59 €
Ad Personam mensual.....	= 403,30 €
Plus de Condiciones de Trabajo.....	= 237,42 €

Retribución fija mensual.....	= 2.264,31 €

El valor de la retribución bruta fija diario (RBF) será:

$$\text{SBF diario} = \text{SBF mes} / 30 = 2.264,31 / 30 = 75,477 \text{ €}$$

Y la retribución bruta fija (RBF) garantizada durante los 15 primeros días de I.T., que es el 85% de esa cantidad, será:

$$85 \% \text{ de RBF (I.T.)} = \text{RBF diario} \times 85\% \text{ días} \times \text{en I.T.}$$

$$85 \% \text{ de RBF (15 días)} = 75,477 \times 85\% \times 15 = 64,155 \times 15 = 962,33 \text{ €}$$

Pero de esta cantidad una parte corresponde a la prestación obligatoria de la Empresa durante el período del 4º al 15º día de baja.

Y en los días de baja posteriores (en este caso $22-16 = 7$ días) la Empresa garantiza el 100 % de la retribución bruta fija:

$$100 \% \text{ de RBF (7 días)} = 75,477 \times 100\% \times 7 = 528,34 \text{ €}$$

Prestación Empresa:

La Empresa está obligada a pagar una prestación durante el período del 4º al 15º día de baja, que es del 60 % de la base reguladora diaria:

$$105,54 \times 60\% \times 12 = 63,32 \times 12 = \mathbf{759,84 \text{ €}}$$

Resumen

La Empresa paga las siguientes cantidades en nuestro ejemplo:

a) Complemento del 1º al 15º día:

+ Salario garantizado: 962,33 €

- Prestación Empresa: 759,84 €

Complemento: 202,49 €

b) Complemento del 16º al 22º día:

+ Salario garantizado: 528,34 €

- Prestación S. S.: 474,92 €

Complemento: 53,42 €

El total del complemento de la Empresa será la suma de los apartados a) y b):

$$202,49 + 53,42 = \mathbf{255,91 \text{ €}}$$

c) Prestación del 4º al 15º día:

Prestación Emp.: **759,84 €**

Resto de valores en los días de trabajo

Los valores fijos del Salario Base y “Ad Personam” y (expectativas de antigüedad para los “viejos”) se cobrarán proporcionalmente a los días trabajados. Los valores normales mensuales se dividen entre 30 días y se multiplica el cociente por el número de días en activo de ese mes.

Como los valores de pluses de turno y noche son mensuales aparecerán los mismos en nuestra nómina, y además aparecerán los descuentos de los días de turno y de noche que correspondan, teniendo en cuenta los valores individuales del plus de turno y de noche.

Si el mes es de 31 días, tendremos que descontar los días de turno que hemos permanecido de baja (22 en este caso). Y si durante ese período ha dejado de hacer, por ejemplo, 6 noches, se descontará también ese número de noches. El plus “Ad Personam de turno fijo” de los “viejos” se cobrará entero, sin descuento (recordamos que corresponde a la suma de los antiguos pluses de festivos y domingos), y el “Ad Personam de turno variable” se cobrará el número que corresponda a la diferencia del número de días del mes (30,31, 28 ó 29) y el de los días de baja. Para el resto de conceptos mensuales hay que considerar el mes de 30 días. Insistimos que hay que tener en cuenta para los pluses el día del cierre de la nómina, normalmente del 20 al 24 de cada mes.

Así tendremos:

$$\text{Salario base días en activo} = \frac{1.623,59}{30} \times 8 = 54,120 \times 8 = 432,96 \text{ €}$$

$$\text{Ad Personam días en activo} = \frac{403,30}{30} \times 8 = 13,443 \times 8 = 107,54 \text{ €}$$

$$\text{Plus de Condiciones de Trabajo} = \frac{237,42}{30} \times 8 = 7,914 \times 8 = 63,31 \text{ €}$$

Los “viejos” tendrían en lugar del “Ad personam Mínimo del Turno” el “Ad Personam del Turno Variable” por cada día de trabajo, y cobraría el total mensual del “Ad Personam de Turno Fijo” (equivalente a los antiguos pluses de festivo y domingo) sin ningún descuento por la baja.

Recordamos que hay unos valores diarios por pluses de turno o de noche extras o de descuento (13,46 € para el turno y 14,71 € para la noche)

$$\text{Turnos a descontar en baja} = 13,46 \times 22 = 296,12 \text{ €}$$

$$\text{Noches a descontar en baja} = 14,71 \times 6 = 88,26 \text{ €}$$

Realmente el plus de noche aparece en un solo párrafo, como la resta del valor mensual menos el descuento de noches que corresponda. En este caso: $89,56 - 88,26 = 1,30 \text{ €}$

De la misma forma hay que proceder con el Ad Personam Mínimo del Turno, que recordamos es 136,55 € por mes o 4,49 € por día.

$$\text{APMT a descontar en baja} = 4,49 \times 22 = 98,78 \text{ €}$$

Hemos considerado que la Empresa aplica al APMT el mismo tratamiento que al Plus de Noche: $136,55 - 98,78 = 37,77 \text{ €}$.

Con lo que los conceptos que aparecerán en la **nómina**, en un mes de 31 días, sin dobles ni otros conceptos distintos a los normales, serán los siguientes:

Salario Base (8 días).....	=	432,96 €
Ad Personam (8 días).....	=	107,54 €
Plus de Condiciones de Trabajo (8 días).....	=	63,31 €
Plus de Polivalencia (8 días / 4 áreas).....	=	28,92 €
Plus de Turnos Rotativo (mensual)	=	409,22 €
Plus de Turnos a descontar (22 días).....	=	-296,12 €
Plus de Nocturnidad (menos 6 noches).....	=	1,30 €
Ad Personam Mínimo del Turno (menos 22 días).	=	37,77 €
Prestación I.T. Cont. Comunes Empresa.....	=	759,84 €
Prestación I.T. Cont. Comunes S. Social.....	=	474,92 €
Complemento Empresa.....	=	255,91 €

REMUNERACIÓN MENSUAL..... = 2.275,57 €

Además, en la nómina de Julio se cobra el adelanto del 40% del PDP, $(3 + 1) \% \times 31.416,81 \times 40 \%$ como vimos en la **pág. 41**:

Anticipo Plus Desempeño Profesional = 502,67 €

Base contingencias comunes:

a) En I.T. = $105,54 \text{ €} \times 22 \text{ días} = 2.321,88 \text{ €}$

Y siendo 105,54 € la base máxima diaria del grupo 8.

b) En activo = $105,54 \text{ €} \times 8 \text{ días} = 844,32 \text{ €}$

Hemos supuesto que en el mes de la baja los salarios que corresponden a los días de trabajo también hayan superado el tope máximo de la base de cotización para enfermedad común.

Y el total de la base será la suma de ambas ($2.321,88 + 844,32$), que coincide con la base máxima:

Total (base máxima) = 3.166,20 €

Base contingencias profesionales

La base para contingencias profesionales, cuyo cálculo veremos a continuación, será en este caso la base máxima: 3.166,20 €

EJEMPLOS DE CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACION EN SITUACIÓN DE I. T. POR ACCIDENTES DE TRABAJO (A.T.) Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (E.P.)

Hay que saber que la baja por accidente comienza a contarse a partir del día siguiente de producirse el hecho.

- **BASE DE COTIZACION DE A.T. Y E.P.:** Recordamos que es la suma de los mismos conceptos de la base de contingencias comunes **más** las horas extras. Primero hay que conocer la base de cotización mensual de contingencias profesionales del mes anterior al de la baja (descontándole el valor de las horas extras) y sumarle la media mensual de los 12 últimos meses, para las retribuciones mensuales; cuando un trabajador tiene retribución diaria, el valor de la retribución del mes anterior se divide por el número de días del mes, y el valor de las horas del último año se divide entre 365 días. Así, para los ejemplos anteriores, en un mes que ha estado todo el tiempo de alta, será la siguiente:

Ejemplo 5:

Jefe Administrativo de nivel 7 con los siguientes salarios y complementos durante el mes de Octubre de 2009:

Salario base mensual.....	=	1.952,16 €
Ad Personam mensual.....	=	424,97 €
Plus de Condiciones de Trabajo.....	=	158,21 €
Prorrateso de las pagas extras.....	=	693,33 €
Prorrateso otros conceptos.....	=	283,55 €
Total de horas Extras 12 × 26,976.....	=	323,71 €

Base Contingencias Profesionales	=	3.835,93 €
Base Contingencias Profesionales	=	3.166,20 € (tope máximo)

Si nuestro trabajador tiene un **accidente laboral** al mes siguiente, el día 2 de **Noviembre** y le dan el alta el día 13 del mismo mes, y durante los 12 últimos meses ha recibido en concepto de HE la cantidad de 1.156,30 € tendremos, si continua con el mismo salario:

Base Conting. Comunes del mes anterior	=	3.166,20 € máxima
Base A.T. y E.P. mes anterior (Octubre)	=	3.166,20 € máxima
Horas extras del mes anterior (12)	=	323,71 €
Horas extras del mes de Noviembre (2)	=	53,95 €
HE de los 12 últimos meses	=	1.156,30 €
Días en I.T. (del 3 al 13)	=	11 (se cuenta a partir del día sig.)
Días en activo (30 - 11)	=	19

A. Cálculo del subsidio económico

A1. Base reguladora:

Base mensual cotización = base mes anterior sin HE + Media mensual HE

- a) A la base de A.T. y E.P. del mes anterior (**sin topes**) tenemos que descontarle las HE ya que después vamos a considerar la de los últimos 12 meses:

Base A.T. y E.P. mes anterior = 3.835,93 € sin topes

Horas extras del mes anterior = - 323,71 €

Base mes anterior sin HE = 3.512,22 € sin topes

- b) La media mensual del valor de horas extras en los 12 meses anteriores:

$$\text{Media mensual de HE} = \frac{1.156,30}{12} = 96,36 \text{ €}$$

Y la base de cotización mensual será la suma de a) + b):

$$= 3.512,22 + 96,36 = 3.608,58 \text{ €}$$

Como dicha base es superior a la base máxima, hay que tomar ésta: **3.166,20 €**

Y la base reguladora por día será (hay que considerar el mes de 30 días en las retribuciones mensuales):

$$\text{Base reg. Diaria} = \frac{3.166,20}{30} = 105,54 \text{ €}$$

A2. Prestación por I.T. de la Seguridad Social:

La S.S. sólo paga el 75% de la base:

$$\text{Prestación / día} = \text{base reg. diaria} \times 75 \% = 105,54 \times 75\% = 79,16 \text{ €}$$

$$\text{Prestación / I.T.} = \text{base reg. diaria} \times 75\% \times \text{días en I.T.}$$

$$\text{Prestación / I.T.} = 79,16 \times 11 = 870,76 \text{ €}$$

Esta es la cantidad que aparecerá en nuestra nómina como “Prestación Accidente Trabajo Autoseguro”.

B. Complemento de la Empresa

En estos casos de I.T. por accidente laboral, a partir del VII Convenio la Empresa complementa las cantidades de salarios y pluses / complementos como si estuviera trabajando.

De haber estado trabajando durante esos 11 días, el Jefe Administrativo de nivel 7, su retribución bruta fija (SB + AP + PCT) durante dicho período sería:

$$\text{Retribución 11 días} = \frac{\text{RBF mensual}}{30} \times 11 = \frac{2.535,34}{30} \times 11 = 84,511 \times 11 = 929,62 \text{ €}$$

La Empresa complementará hasta el 100% de los salarios:

$$929,62 - 870,76 = 58,86 \text{ €}$$

Y además **la Empresa pagará todos los pluses y complementos** que tuviera el trabajador. No obstante, parece ser que no se está pagando el Plus de Polivalencia, con lo que no estamos de acuerdo.

C. Cálculo de las bases de cotización

C1. Base contingencias profesionales

$$\text{a) En I.T.} = \text{base diaria} \times \text{días I.T.} = 105,54 \text{ €} \times 11 \text{ días} = 1.160,94 \text{ €}$$

$$\text{b) En activo} = (\text{base diaria sin HE} \times \text{días de I.T.}) + \text{HE}$$

$$= \left(\frac{3.835,93}{30} \times 19 \right) + 53,95 = (127,86 \times 19) + 53,95 = 2.483,29 \text{ €}$$

$$\text{Total} = 3.644,23 \text{ € sin topes}$$

Pero ya sabemos que la base máxima diaria es 105,54 €, y por tanto la base en los 19 días de trabajo será realmente:

$$\text{En activo} = 105,54 \times 19 = 2.005,26 \text{ €}$$

Y además, también sabemos que la base total no puede ser mayor que la base máxima, por lo que tendremos que coger dicha base máxima: **3.166,20 €, como la base de contingencias profesionales.**

C2. Base contingencias comunes

Durante el período de baja también hay que calcular la base de las contingencias comunes (enfermedad). Recordamos que la base mensual de contingencias mensuales máxima era de 3.166,20 €, que equivale (dividiendo entre 30) a 105,54 €/día.

$$\text{a) En I.T.} = \text{base diaria} \times \text{días I.T.} = 105,54 \text{ €} \times 11 \text{ días} = 1.160,94 \text{ €}$$

$$\text{b) En activo} = \text{base diaria} \times \text{días de I.T.} = 105,54 \text{ €} \times 19 = 2.005,26 \text{ €}$$

$$\text{Total} = 3.166,20 \text{ €}$$

Y la base a cotizar durante este mes, será:

$$\text{BASE TOTAL C. COM.} = 3.166,20 \text{ €}$$

La nómina del ejemplo, jefe administrativo en el mes de **Noviembre** estando de baja por accidente laboral, sería:

Salario base (19 días).....	= 1.236,37 €
Ad Personam mensual (19 días).....	= 269,15 €
Plus de Condiciones de Trabajo (19 días).....	= 100,21 €
Prestación I.T. Autoseguro (11 días).....	= 870,76 €
Complemento Empresa (11 días).....	= 58,86 €

REMUNERACIÓN MENSUAL.....	2.535,35 €

Además, en la nómina de Noviembre tiene 2 HE y se incluye la paga de Navidad:

Horas extras (2).....	= 53,95 €
Paga extraordinaria.....	= 2.377,14 €
Suma total mes de Noviembre	= 4.966,44 €

Y las bases de cotización serían las correspondientes a las bases máximas.

Ejemplo 6:

Operador de primera de nivel 5 con las siguientes remuneraciones en Mayo (**pág. 60**):

Base contingencias comunes	= 4.164,95 € sin tope
Horas extras	= 0 €

Total	= 4.164,95 € sin tope

Y como dicha cantidad es superior a la base máxima de **3.166,20 €** (sin distinción de grupos profesionales), **la base para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** será, en este caso, de **3.166,20 €**

En este caso, coinciden las bases de contingencias comunes y profesionales, con el tope máximo de las mismas, como les ocurrirá a la mayoría de los trabajadores fijos de la Refinería, especialmente a los que hayan cumplido 4 años de antigüedad.

Y si en el mes siguiente, Junio, tiene estos nuevos datos:

Base A.T. y E.P. del mes anterior	= 3.166,20 €
Horas extras del mes (3 × 26,571)	= 79,71 €
HE de los 12 últimos meses	= 720,20 €
Días en I.T.	= 20 (no cuenta el día de la baja).
Días en activo (30 - 20)	= 10

Realmente tendríamos que ver si la baja aparece en dos meses, dependiendo de la fecha de la baja y del alta. En este caso, para simplificar hemos considerado que es dentro del mes completo.

También hemos considerado que durante estos 12 últimos meses sólo ha realizado un número de HE cuyo importe total es 720,20 €. Recordamos que el período por incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo se devenga a partir del día posterior al del accidente, hasta el día del alta, inclusive.

En nuestro ejemplo, primeramente vamos a calcular el promedio del valor de horas extras por mes en los 12 meses anteriores:

$$\text{Media HE mensual} = \frac{720,20}{12} = 60,02 \text{ €}$$

A. Cálculo del subsidio económico

A1. Base reguladora:

Base mensual cotización = base mes anterior sin HE + Media mensual HE

A la base de A.T. y E.P. del mes anterior (**sin topes**) tenemos que descontarle las HE ya que después vamos a considerar la de los últimos 12 meses:

Base A.T. y E.P. mes anterior = 4.164,95 € sin tope

Horas Extras = 0,00 €

Base mes anterior sin HE = 4.164,95 € sin tope

La media mensual del valor de horas extras en los 12 meses anteriores:

$$\text{Media HE mensual} = \frac{720,20}{12} = 60,02 \text{ €}$$

Y la base de cotización mensual:

$$= 4.164,95 + 60,02 = 4.224,97 \text{ €}$$

Pero al superar el tope, la base máxima será = 3.166,20 € (base máxima)

Y la base reguladora por día será (hay que considerar el mes de 30 días en las retribuciones mensuales):

$$\text{Base reg. Diaria} = \frac{3.166,20}{30} = 105,54 \text{ €}$$

A.2 Prestación económica de la Seguridad Social

La S.S. sólo paga el 75% de la base:

Subsidio en I. T. = base diaria × 75% × días en I.T.

$$= 105,54 \text{ €} \times 0,75 \times 20 \text{ días} = 79,16 \times 20 = \mathbf{1.583,20 \text{ €}}$$

B. Complemento de la Empresa

La Empresa complementa por Convenio hasta el 100 % de los salarios y complementos. Recordamos que la retribución fija mensual era:

Salario base mensual	=	1.623,59 €
Ad Personam mensual.....	=	403,30 €
Plus de Condiciones de Trabajo.....	=	237,42 €

Retribución fija mensual	=	2.264,31 €

$$\begin{aligned} \text{Dicha retribución será por día} &= \frac{\text{RBF mensual}}{30} \times 20 = \frac{2.264,31}{30} \times 20 = \\ &= 75,477 \times 20 \text{ días} = 1.509,54 \text{ €} \end{aligned}$$

Con lo que el complemento de que la Empresa será la diferencia de la parte asegurada por la misma menos la cantidad recibida de la seguridad social:

$$1.509,54 - 1.583,20 = -73,66 \text{ €}$$

Este es un claro ejemplo que a veces no nos interesa que la Empresa “complete” nada, porque lo que hace realmente es descontarnos una parte de la Seguridad Social.

Seguimos sin estar de acuerdo que el complemento pueda ser negativo como en esta ocasión. No tiene ningún sentido un complemento negativo; y si la Empresa, a cambio, pretendiera descontar siempre la parte proporcional de las pagas extras, sería muy discutible. Hay que recordar que según el mismo Convenio, cláusula 71ª). A, la fracción del mes trabajado se considerará como mes completo, al margen de otras consideraciones

Los pluses y demás complementos los cobrará sin descuentos, como si hubiera estado trabajando.

C. Cálculo de las bases de cotización

C.1 Bases contingencias profesionales

a) En I.T. = (base mensual sin HE + media HE) × días en I.T.

$$= \left(\frac{4.169,03 + 60,02}{30} \right) \times 20 = 140,97 \times 20 = 2.819,40 \text{ € Sin topes}$$

Y la base será en este caso, al tener la base máxima (3.166,20/30)

$$\text{Base en I.T.} = 105,54 \times 20 = 2.110,80 \text{ € Máxima}$$

b) En activo = base diaria sin HE × días en activo + HE mes

$$= \left(\frac{4.169,03}{30} \right) \times 10 + 79,71 = 138,97 \times 10 + 79,71 = 1.469,41 \text{ € Sin topes.}$$

Al rebasar la base máxima hay que tomar también la base diaria tope.

$$\text{Base en activo} = 105,54 \times 10 = 1.055,40 \text{ € Máxima}$$

La suma de ambas (2.110,80 + 1.055,40 = **3.166,20 €**) será en este mes, el del accidente, la

base para contingencias profesionales, que es también la base máxima.

El salario a cobrar durante la baja por accidente laboral del operador de nivel 5 de nuestro ejemplo, teniendo en cuenta que seguirá cobrando sus pluses como si estuviera trabajando, sería:

Salario base (10 días).....	=	541,20 €
Ad Personam (10 días).....	=	134,43 €
Plus de condiciones de trabajo (10 días)	=	79,14 €
Plus de Polivalencia	=	108,45 €
Plus de turnos mensual.....	=	409,22 €
Plus nocturno mensual.....	=	89,56 €
Ad Personam Mínimo del turno mensual.....	=	136,55 €
Prestación I.T. Autoseguro.....	=	1.583,20 €
Complemento Empresa.....	=	-73,66 €

REMUNERACIÓN MENSUAL.....	=	3.008,09 €

Hay que tener en cuenta que en el mes de Junio ha tenido 3 HE y que se cobra la paga extra del verano:

Horas Extras (3).....	=	79,71 €
Gratificación Extraordinaria Junio.....	=	2.026,89 €
Suma total mes de Junio	=	5.114,66 €

Hay que considerar al plus de condiciones de trabajo realmente como retribución fija, de la que la Empresa garantiza el pago del 100% en accidente laboral.

Nota: Parece ser que la Empresa no paga el Plus de Polivalencia en los días de accidente laboral, con lo cual no estamos en absoluto de acuerdo. De esta forma, en la nómina del ejemplo sólo aparecería el tiempo proporcional a los días de trabajo:

Plus de Polivalencia (3,615 € × 10 días).....	=	36,15 €
---	---	---------

C.1 Bases contingencias comunes

La base para las contingencias comunes, en este caso, es también la base máxima: 3.166,20 €, ya que sin HE también se rebasa el tope.

Por tanto, las cotizaciones de las bases de la Seguridad Social que aparecerán en la nómina, se calcularán sobre la cotización máxima, como en otros casos que hemos visto anteriormente.

Hemos visto cómo se calcula las bases, aunque en los dos casos (como ocurre con la mayoría de los trabajadores “viejos” de la Refinería) estamos en las bases máximas. Pero ahora **vamos a ver un ejemplo en el que no se llega al tope de la base máxima por contingencias profesionales.**

Ejemplo 7:

Estudiemos el caso de un **administrativo, nivel 4**, a jornada ordinaria, con 1 año y 7 meses de antigüedad, en el mes de **Julio** de 2009. Recordamos que en la “prorrata de otros conceptos” hay que sumar la participación en resultados de Empresa de la forma que vimos en la **pág. 58** (supongamos en este caso, 968,12 €, sin absentismo €, los atrasos, que en este caso hemos considerado de 46,79 €, y que en general varía de un trabajador a otro en función de muchos factores: salarios, HE, pluses, becas de formación, etc., y PDP del 85% con un valor de 553,80 €.

Consideremos que en Junio tiene 10 horas extras, que en Julio 2 HE y que en el último año ha realizado HE por un valor total de 480,95 € y que al margen del cierre de nóminas, ha estado **14 días de baja por accidente laboral** en el mes de Julio.

Desde el Sindicato Unitario defendemos que el nivel mínimo en refinería sea el nivel 5, que fue el que se puso hace unos años con las homogeneizaciones de salarios, como además están defendiendo nuestros compañeros en el convenio de la Rábida y en el convenio general de Cepa. No obstante, no podemos olvidar la realidad que tenemos actualmente, especialmente en las personas que entran como trabajadores de ETTs.

En estas condiciones los datos del administrativo de nivel serán los siguientes:

Salario Base Junio	=	1.318,23 €
Ad Personam	=	82,91 €
Plus de Condiciones de Trabajo (<i>PCT2</i>)		158,21 €

Remuneración mensual	=	1.559,35 €
Prorratio pagas extras	=	291,90 €
Prorratio otros conceptos		130,73 €

Base Contingencias Comunes	=	1.981,98 €
Horas extras Junio (10)	=	159,00 €

Base A.T. Y E.P. mes Junio sin topes	=	2.140,98 €
Base A.T. Y E.P. Junio máxima	=	3.166,20 €
Horas extras de Julio (2)	=	31,80 €
HE de los 12 últimos meses anteriores a la baja	=	480,95 €
Días en I.T. (14)	=	14
Días en activo (30 – 14)	=	16

Aplicando los conocimientos anteriores, tenemos:

Prestación S.S. o de la Mutua por I.T.

La prestación de subsidio de la Seguridad Social será el 75% de la base reguladora diaria:

La base reguladora por accidente se calcula:

$$\begin{aligned} \text{Base mensual cotización} &= \text{base mes anterior sin HE} + \text{Media mensual HE} = \\ &= 2.140,98 - 159,00 + (480,95 / 12) = \\ &= 1.981,98 + 40,08 = 2.022,06 \text{ €} \end{aligned}$$

Y la base reguladora diaria será en la baja = $2.022,06 / 30 = 67,40 \text{ €}$

$$\text{Prestación S.S. por I.T.} = (67,40 \times 75\%) \times 14 = 50,55 \times 14 = 707,70 \text{ €}$$

Complemento de la Empresa:

Durante los días de trabajo el trabajador cobrará 16 días de salario:

$$\begin{aligned} \text{Remuneración 16 días} &= (\text{Remuneración mensual} / 30) \times 16 \\ \text{SB} &= (1.318,23 / 30) \times 16 = 43,941 \times 16 = 703,06 \text{ €} \\ \text{AP} &= (82,91 / 30) \times 16 = 2,764 \times 16 = 44,22 \text{ €} \\ \text{PCT-2} &= (158,21 / 30) \times 16 = 5,274 \times 16 = 84,38 \text{ €} \\ & \hspace{15em} \text{-----} \\ & \hspace{15em} 831,66 \text{ €} \end{aligned}$$

Y cobrará la suma de los días de trabajo (16) más la prestación de los días de baja (14):

$$\text{Cobro} = 707,70 + 831,66 = 1.539,36 \text{ €}$$

La Empresa complementa el 100 % de su salario y los pluses. Recordamos que la remuneración mensual es 1.559,35 €, y que en este caso no tiene pluses. Luego el complemento de la Empresa será:

$$1.559,35 - 1.539,36 = 19,99 \text{ €}$$

En este caso resulta un complemento positivo, aunque en otros es negativo.

Cálculo de las bases de cotización:Base contingencias comunes:

La base de contingencias comunes del mes anterior era 1.981,98 €, y por día sería:

$$\text{Base diaria} = 1.981,98 / 30 = 66,07 \text{ €}$$

Luego durante los 14 días de baja (en I.T.) es será:

$$66,07 \times 14 = 924,98 \text{ €}$$

Durante los días en activo (trabajo) tendremos:

El salario por día (SB + AP + PCT)

$$\text{Salario día} = 1.559,35 / 30 = 51,98 \text{ €}$$

$$\text{La suma de las pagas mas otros conceptos eran} = 291,90 + 130,73 = 422,63 \text{ €}$$

Luego el prorrateo por día de trabajo (en los salarios mensuales son 30 días / mes):

$$\text{Prorrateo} = 422,63 / 30 = 14,09 \text{ €}$$

Luego la suma del salario y el prorrateo de retribuciones periódicas superiores al mes serán:

$$51,98 + 14,09 = 66,07 \text{ €}$$

Y la base durante los 16 días de trabajo:

$$66,07 \times 16 = 1.057,12 \text{ €}$$

Luego la **base mensual para contingencias comunes** será:

$$924,98 + 1.057,12 = \mathbf{1.982,10 \text{ €}}$$

Que es la misma que la del mes anterior, con una ligera diferencia de céntimos por el redondeo de decimales.

Base Contingencias Profesionales

a) Por el período de I.T.:

La base de contingencias profesionales es la suma de dos conceptos: la base del mes anterior sin HE y la media de horas del último año.

$$\text{Base anterior} = 2.140,98 - 159,90 = 1.981,98 \text{ €}$$

$$\text{Media HE} = \left(\frac{480,95}{12} \right) = 40,08 \text{ €}$$

La suma será: $1.981,98 + 40,08 = 2.022,06 \text{ €}$. Y por día la base mensual de accidentes y enfermedades profesionales de nuestro ejemplo será:

$$\text{Base de Cont. Prof. diaria} = 2.022,06 / 30 = 67,40 \text{ €}$$

Luego durante los 14 días de baja, la base será:

$$67,40 \times 14 = 943,60 \text{ €}$$

b) Por los días trabajados:

- Salario día (1.559,35 / 30) = 51,978 €
- Prorrateo pagas y otros conceptos (422,63 / 30) = 14,088 €
- Promedio de HE del mes / día de trabajo (31,80 / 30) = 1,060 €

67,126 €

Y por los 16 días en activo tendremos:

$$67,126 \times 16 = 1.074,02 \text{ €}$$

Luego, la base para contingencias profesionales en ambos períodos será:

$$943,60 + 1.074,02 = 2.017,62 \text{ €}$$

La base de las contingencias profesionales para el mes de Julio será **2.017,62 €**, al ser inferior al tope máximo de 3.166,20 € para todas las categorías.

Y en nómina aparecerán los siguientes conceptos:

Salario base (16 días).....	=	703,06 €
Ad Personam (16 días).....	=	44,22 €
Plus de condiciones de trabajo (16 días)	=	84,38 €
Prestación I.T. Autoseguro.....	=	707,70 €
Complemento Empresa.....	=	19,99 €

RETRIBUCIÓN MENSUAL = 1.559,35 €

Además, en la nómina de Julio tiene 2HE y se cobra el 40% del PDP que tuviera derecho con el 100% de objetivos. En este caso, teniendo en cuenta los SB y AP anuales:

Horas extras (2 × 15,900).....	=	31,80 €
Anticipo del PDP = 3% × (20.432,59 + 1.285,08) × 40% =	=	260,61 €
Suma total mes de julio de 2009	=	1.851,76 €

- **BASE D., F. P. Y F. G. S.:** La base de Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial es la misma base anterior, de contingencias profesionales.

La diferencia entre una y otra está en que tienen distinto tipo de cotización. Ver **CUADRO de la pág. 55.**

III. DEDUCCIONES

1. APORTACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA:

Se consignan las aportaciones del trabajador en dos columnas, en la primera en % (según la Tabla de Tipos de Cotización adjunta) y en la segunda las cantidades resultantes de aplicar dichos % a los importes correspondientes

- **Cuota contingencias comunes trabajador:** En este renglón se consigna la cuota de las contingencias comunes del trabajador: el 4,70%.
- **Cuota contingencias profesionales trabajador:** Aquí la Empresa integra la cuota de Desempleo y Formación Profesional: 1,65%. Recordamos que la de del Fondo de Garantía Salarial es a cargo exclusiva de la Empresa.
- **Impuesto de Horas extraordinarias:**
 - **Fuerza mayor:** En este concepto se consigna el importe adicional de horas extras ordinarias debidas a fuerza mayor (como puede ser las causadas por un incendio, terremoto... o cualquier suceso extraordinario análogo, ajeno a la actividad de la propia empresa).
En nuestros ejemplos no tenemos ninguna de estas horas.
 - **Resto de horas extras:** En este concepto se consignan las horas extras que no sean las de fuerza mayor si las hubiera.

En el ejemplo 1 de Mayo del Jefe Administrativo:

Horas extras..... 323,71 €

En el ejemplo 2 del operador de nivel 5 a tres turnos no teníamos ninguna.

En las nóminas de los meses de estos ejemplos teníamos:

En nuestro ejemplo del Jefe Administrativo de nivel 7:

	<u>IMPORTE</u>		<u>%</u>		<u>EUROS</u>
Cuota cont. Comunes Trabajador	3.166,20	×	4,70	=	148,81
Cuota cont. Profes. Trabajador...	3.166,20	×	1,65	=	52,24
Impuesto horas extras.....	323,71	×	4,70	=	15,21

En el del operador de nivel 5:

	<u>IMPORTE</u>		<u>%</u>		<u>EUROS</u>
Cuota cont. Comunes Trabajador	3.166,20	×	4,70	=	148,81
Cuota cont. Profes. Trabajador...	3.166,20	×	1,65	=	52,24
Impuesto horas extras.....	0	×	4,70	=	0

2. OTRAS DEDUCCIONES

La Empresa distingue otras deducciones como “DESCUENTOS”:

- PLAN DE PENSIONES:

- **Aportación Obligatoria Partícipe Plan pensiones:** Desde Julio de 1.997, y mes a mes (pero no en las pagas extras) en esta línea se anota la cantidad que cada trabajador aporta obligatoriamente al plan de pensiones del sistema de empleo, el 1 % de su **salario regulador prorrateado en 12 meses**. Por su parte, la Empresa aporta el 1,6% que aparece en el apartado anterior (Total Devengos Percibidos) como “Aportación del Promotor al Plan de Pensiones”, como mera información. A los TDs les aporta como mínimo un 2%, lo que nos parece discriminatorio hacia el resto de trabajadores.
- **Aportación Voluntaria Partícipe Plan Pensiones:** Podrá aparecer una nueva línea con otra cantidad que voluntariamente haya solicitado el trabajador.

Recordamos que el salario regulador esta formado por la suma de los siguientes conceptos: Salario base (SB), plus de desempeño profesional (PDP), complemento “Ad Personam” (AP), y la participación en resultados de empresa, que corresponda a cada trabajador. Además, los “viejos” tienen incluida la compensación de las expectativas de antigüedad (EA). Durante los periodos de incapacidad temporal y maternidad, el salario a considerar será el de la prestación de la Seguridad Social, más el complemento de la Empresa. La aportación de los objetivos se hace en la mensualidad que se cobra (normalmente en el mes de Abril), así como la del PDP (Julio y Abril) y la correspondiente a los otros conceptos se hace mensualmente (en 12 mensualidades).

Ejemplo 1:

En nuestro ejemplo del **Jefe Administrativo** de nivel 7, tenemos:

Aportación mensual:

$$(SB + AP) \times 15,5 / 12 = (1.952,16 + 424,97) \times 15,5 / 12 = \\ = 2.377,13 \times 15,5 / 12 = 3.070,46 \text{ €}$$

La aportación del trabajador será:

$$1\% \times 3.070,46 = 30,70 \text{ €}$$

Además el trabajador ha pedido voluntariamente que se le descuente un 0,5% adicional:

$$0,5\% \times 3.070,46 = 15,35 \text{ €}$$

Aportación en Abril 2.009:

La paga de resultados de empresa fue de: 1.642,49 € y el resto pendiente de cobro del PDP de 989,64 € (recordamos que durante el 2008 se cobró en Julio un anticipo del 40% y que además en Septiembre un reajuste del convenio). Por tanto tendremos en la nómina de Abril del 2.009:

$$\begin{aligned} \text{Aportación obligatoria:} & \quad 1\% \times (3.070,46 + 1.642,79 + 989,64) = \\ & \quad 1\% \times 5.702,89 = 57,03 \text{ €} \end{aligned}$$

$$\text{Aportación voluntaria:} \quad 0,5\% \times 5.702,89 = 28,51 \text{ €}$$

Normalmente, sólo hay un reajuste del PDP cuando hay un nuevo convenio, pero no tan tarde como en el 2.008, en el mes de Septiembre

Aportación en Julio:

Recordamos que el adelanto a cobrar es el 40% del porcentaje de antigüedad de la RBC, como vimos en la **pág. 41**:

$$\text{Adelanto PDP} = 5\% \times 36.845,64 \times 40\% = 736,91 \text{ €}$$

Por tanto, alas aportaciones a realizar serán las siguientes:

$$\text{Aportación obligatoria:} \quad 1\% \times 736,91 = 7,37 \text{ €}$$

$$\text{Aportación voluntaria:} \quad 0,5\% \times 736,91 = 3,68 \text{ €}$$

Ejemplo 2:Aportación mensual:

En el ejemplo del **Operador** del nivel 5, en un mes de trabajo normal, tenemos:

$$\begin{aligned} (\text{SB} + \text{AP}) \times 15,5 / 12 &= (1.623,59 + 403,30) \times 15,5 / 12 = \\ &= 2.026,89 \times 15,5 / 12 = 2.618,07 \text{ €} \end{aligned}$$

La aportación del trabajador será:

$$1\% \times 2.618,07 = 26,18 \text{ €}$$

Además el trabajador ha pedido voluntariamente que se le descuente un 0,75% adicional:

$$0,75\% \times 2.618,07 = 19,63 \text{ €}$$

Aportación en Abril:

La paga de resultados de empresa fue de: 1.316,17 € y el resto pendiente de cobro del PDP de 727,74 € (recordamos que durante el 2008 se cobró en Julio un anticipo del 40% y que además en Septiembre un reajuste del convenio). Por tanto tendremos en la nómina de Abril:

$$\begin{aligned} \text{Aportación obligatoria:} & \quad 1\% \times (2.618,07 + 1.316,17 + 727,74) = \\ & \quad 1\% \times 4.661,98 = 46,62 \text{ €} \end{aligned}$$

$$\text{Aportación voluntaria:} \quad 0,5\% \times 4.661,98 = 23,31 \text{ €}$$

Aportación en Julio:

Recordamos que el adelanto a cobrar es el 40% del porcentaje de antigüedad de la RBC, como vimos en la **pág. 41**:

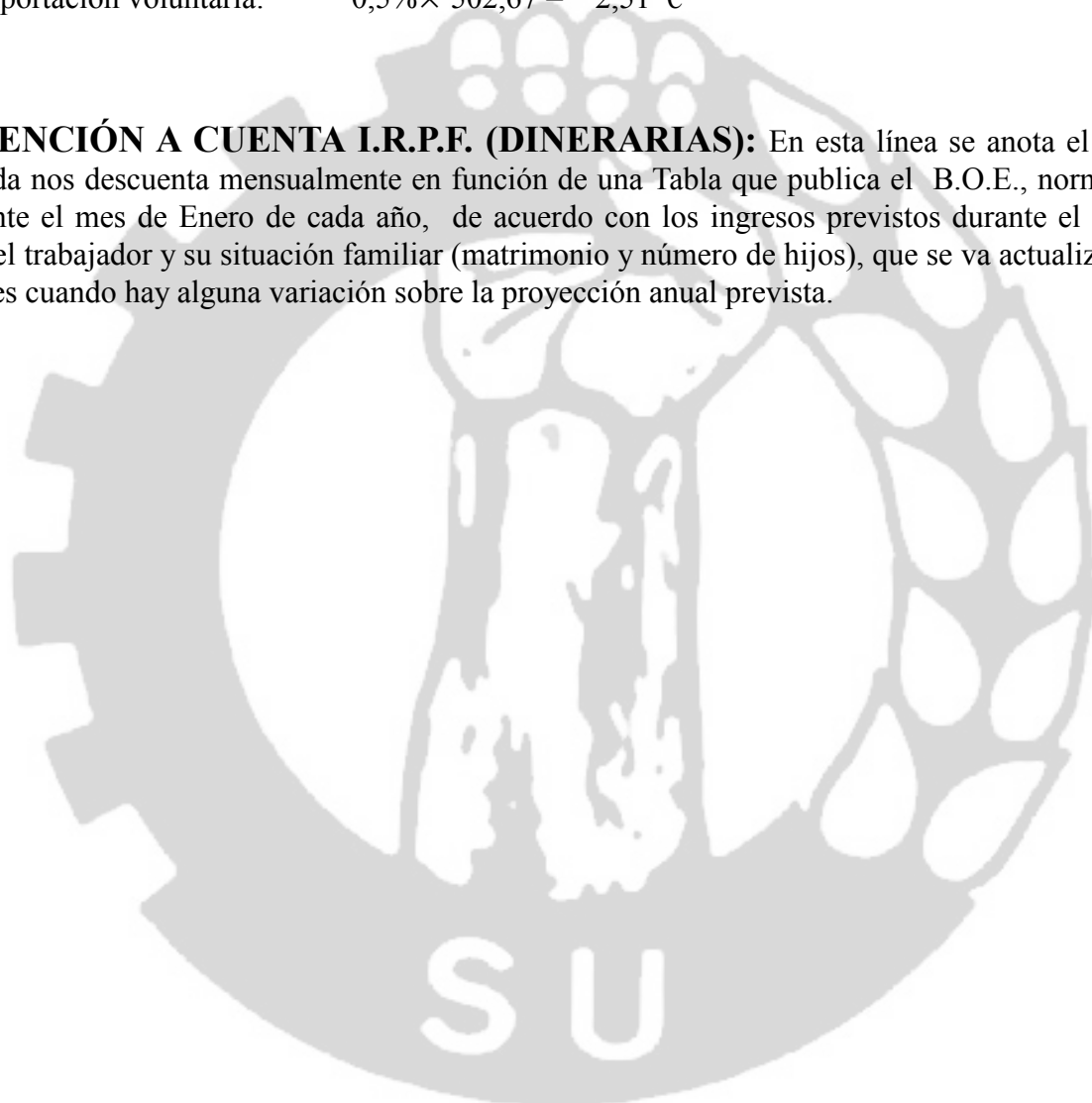
$$\text{Adelanto del PDP} = (3 + 1) \% \times 31.416,81 \times 40 \% = 502,67 \text{ €}$$

Por tanto, las aportaciones a realizar serán las siguientes:

$$\text{Aportación obligatoria:} \quad 1\% \times 502,67 = 5,03 \text{ €}$$

$$\text{Aportación voluntaria:} \quad 0,5\% \times 502,67 = 2,51 \text{ €}$$

RETENCIÓN A CUENTA I.R.P.F. (DINERARIAS): En esta línea se anota el % que Hacienda nos descuenta mensualmente en función de una Tabla que publica el B.O.E., normalmente durante el mes de Enero de cada año, de acuerdo con los ingresos previstos durante el año natural por el trabajador y su situación familiar (matrimonio y número de hijos), que se va actualizando mes a mes cuando hay alguna variación sobre la proyección anual prevista.



EJEMPLOS DE NÓMINAS:

Reproducimos a continuación nóminas de los ejemplos que hemos venido estudiando:

Ejemplo 1.- Jefe Administración, nivel 7, a jornada ordinaria, con 8 años y 5 meses de antigüedad, una aportación voluntaria del 0,50% al Plan de Pensiones, afiliado al SU, un IRPF del 21,12 %, atrasos de 47,38 euros y un 81,05% de objetivos. Mes de Mayo de 2009 (pág. 89).

Ejemplo 2.- Operador de nivel 5, a 3 turnos un mes con 1 doble (la primera tarde), y con 4 años y 7 meses de antigüedad, una aportación voluntaria del 0,75% al Plan de Pensiones, afiliado al SU, atrasos de 109,758 euros, PR de 1,435,83 euros y PDP de 1.144.07 euros. . Mes de Mayo de 2009 (pág. 91)

Ejemplo 3.- Jefe Administrativo de nivel 7, del ejemplo 1, con 26 días de baja por enfermedad, con 8 años y 9 meses de antigüedad, Mes de Septiembre de 2009 (pág. 93).

Ejemplo 4.- Operador de nivel 5, del ejemplo 2, con 22 días de baja por enfermedad, con 4 años y 9 meses de antigüedad. Mes de Julio (pág. 95)

Ejemplo 5.- Jefe Administrativo de nivel 7, de la pág. 72, con 19 días de baja por accidente laboral, con 8 años y 11 meses de antigüedad. Mes de Noviembre (pág. 97).

Ejemplo 6.- Operador de nivel 5, de la pág. 75, con 20 días de baja por accidente laboral, con 4 años y 6 meses de antigüedad. Mes de Junio de 2009 (pág. 99)

Ejemplo 7.- Administrativo de nivel 4, de la pág. 79, con menos de 1 año y 7 meses de antigüedad y 14 días de baja por accidente laboral. Mes de Julio de 2009 (pág. 101)

Ejemplo 8.- Operador de nivel 5, a 3 turnos, de la pág. 37, con 4 años y 2 meses, haciendo de Técnico de Control. Mes de Mayo de 2009 (pág. 103).

Y otros nuevos, a modo de ejercicio:

Ejemplo 9- Oficial de Mantenimiento de nivel 5 en el mes de Junio, con 1 año y 7 meses de antigüedad, de baja por accidente 14 días. Mes de Julio de 2.009 (pág. 105)

Otros datos: 1,72 pluses de llamada, 1,05 horas de compensación por menor descanso, atrasos de convenio de 39,76 euros y un 85% de objetivos del PDP. Además en Junio se cobra la paga extra y la mitad de la disponibilidad fija del año.

Ejemplo 10.- Operador todo el mes de baja por accidente laboral. Mes de Julio de 2009 (pág. 107)

Con 2 años de antigüedad y 101,333 euros de atrasos y sin penalización de objetivos por absentismo y con un 85,40% de objetivos. En Julio se cobra el anticipo del PDP. En los accidentes de trabajo se deben cobran todos los pluses; no obstante, parece ser que la Empresa no paga el Plus de Polivalencia, aunque en nuestro ejemplo hemos considerado que lo cobra íntegro.

Ejemplo 11- Administrativa de nivel 5 de baja por maternidad todo el mes. Mes de Julio de 2009 (pág. 109)

Con la base máxima de contingencias comunes del mes anterior, 2 años de antigüedad y 1 mes, 39,37 euros de atrasos, 150,25 euros de horas extras en el año anterior, con un 92,16 % de objetivos y sin penalización de objetivos por absentismo. En Julio se cobra el anticipo del PDP

Notas:

- En las nóminas que hay un pago de PDP o participación en resultados de Empresa, aumenta el valor del salario regulador de ese mes (salario regulador de un mes normal mas el importe de PDP o PR de ese mes)
- En los ejemplos de nóminas, hemos decidido no rellenar los apartados de los acumulados del año, ya que no tienen demasiado interés para nosotros porque depende mucho de las circunstancias de cada trabajador: pluses, complementos, horas extras, I.R.P.F., etc.
- El I.R.P.F. que aparece en nuestros ejemplos es estimado. Se puede calcular usando el programa de la Agencia Tributaria de retenciones para el año 2009
- Las cantidades que aparecen en los ejemplos como atrasos no se deben tener como referencia de cada uno de los casos; las hemos puesto un poco al “boleo”, como con el I.R.P.F.
- Recordamos, una vez más, que **las horas extras se cobran siempre en el mes siguiente al de su realización, y que el resto de las variaciones de los pluses de turno, nocturnidad, Ad Personam del Turno Mínimo, y los pluses de doblete y llamada, y cualquier otro concepto variable, se pagan en el mismo mes si se han hecho antes del cierre de nómina (normalmente entre los días 20 y 24) y en caso contrario, se cobran en el mes siguiente. También hay que tener en cuenta el tema del cierre de nómina para los días de baja.**
- Los últimos ejemplos no han sido explicados paso a paso en este Manual como los primeros, pero pueden servirnos de ejercicio, porque son ejemplos sencillos en los que el trabajador ha estado todo el mes trabajando (sin ningún plus ni complemento extra) o de baja; recordamos que en el caso de la baja por maternidad se cobra el 100% de la base de las contingencias comunes durante todo el embarazo.
- Algunos conceptos que figuran en nuestros ejemplos aparecen sin código porque no los conocemos, y el enunciado de dichos conceptos, así como el orden de cada uno de ellos, pueden variar respecto a cómo aparecen en las nóminas.

Por último, queremos destacar que estos ejemplos son inventados y que no corresponden a ninguna nómina concreta, de las que no hemos podido disponer. Por esta razón, pedimos que seáis benévolo con nosotros si falta o sobra algún concepto en la nómina, hemos tenido o dejado de tener en cuenta algún complemento en baja, doble, etc.

Ejemplo 1: Jefe Administrativo de nivel 7 (Pág. 56 y sig.)

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Mayo de 2009	PERIODO NÓMINA 05/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 30/30			
N.I.F.	CATEGORIA Jefe Administrativo				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 03	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 8 AÑOS 5 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base			1.952,16	
213	Complemento Ad Personam La Rábida			424,97	
044	Plus de Condiciones de Trabajo			158,21	
RG HO9	Complemento Horas extraordinarias	12,00	26,976	323,71	
976	* Total Devengos Dinerarios			2.859,05	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	3.070,46	1,60	49,13	
98P	* Total Devengos Percibidos			49,13	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24
RG 707	Cuota Trabajador Horas Extraordinarias	323,71	4,70		15,21
A05	Retención a cuenta IRPF (Dinerarias)	2.859,05	21,12		603,83
98D	** Total Deducciones				820,09
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	1,00		30,70
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	0,50		15,35
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				55,55
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		<u>CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</u>		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual		2.535,34	2.859,05
		Prorrates Pagos		693,33	875,64
		Prorrates Otros Conceptos		283,55	
		Total Contingencias Comunes		3.512,22	
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "Bases")			
				LÍQUIDO A PERCIBIR	EUROS
					1.983,41
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/05/2009	

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

Los atrasos de este caso son 47,38 euros y tiene el 81,05% de los objetivos

Ejemplo 2: Operador de nivel 5 a tres turnos un mes de 31 días con doble (pag.56)

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Número de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Mayo 2006	PERIODO NÓMINA 05/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 30/30			
N.I.F.	CATEGORIA Operador				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 4 AÑOS 7 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA	CENTRO COSTE				
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base			1.623,59	
213	Complemento Ad Personam La Rábida			403,30	
044	Plus de Condiciones de Trabajo			237,42	
2P2	Plus de Polivalencia			108,45	
206	Plus de Turno Rotativo 100%			409,22	
RG N06	Turno Rotativo extra	(1)	(13,46)	13,46	
2TM	Ad Personam Turno Mínimo La Rábida			136,55	
208	Plus de Nocturnidad			89,56	
RG N08	Plus de Noche extraordinario	(1)	(14,71)	14,71	
	Ad P. Turno Mínimo adicional en doble	(1)	(4,49)	4,49	
RG N44	Plus de doblaje	1	212,57	212,57	
RG J06	Complemento Menor Descanso 12 horas	4	26,571	106,28	
976	* Total Devengos Dinerarios			3.359,60	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.618,07	1,60	41,89	
98P	* Total Devengos Percibidos			41,89	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador (<i>máxima</i>)	3.166,20	4,70		148,81
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador (<i>máxima</i>)	3.166,20	1,65		52,24
A05	Retención a cuenta IRPF (Dinerarias)	3.359,60	22,58		758,60
98D	** Total Deduciones				959,65
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.618,07	1,00		26,18
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	2.618,07	0,75		19,64
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				55,32

SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual	3.359,60	3.359,60	1.014,97
		Prorrata Pagas Extraordinarias	591,18		
		Prorrata Otros Conceptos	218,25		
		Total Contingencias Comunes	4.169,03		
		LÍQUIDO A PERCIBIR			EUROS
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").			2.344,63
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/052006	
ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES	VALOR DE LA	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR	A CUENTA	RETRIBUCIÓN	EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

Mes de 31 días con 1 doble, y extras: PT, PN, APTV y 4 horas de menor descanso

Atrasos: 109,75 euros, Participación en resultados de empresa de 1.435,83 euros y PDP = 1.144,07 euros

SU

Ejemplo 3: Jefe Administrativo con 26 días de baja por enfermedad (pág. 63 a 67)

CEPSA								
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida					
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA					
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119						
PERIODO LIQUIDACIÓN Septiembre 2009	PERIODO NÓMINA 09/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 04/30						
N.I.F.	CATEGORIA Jefe Administrativo							
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 03	COD. OCUPACION						
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 8 AÑOS 9 MESES							
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE						
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES				VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(4)				(65,072)	260,29	
200	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>días trabajo</i>)	(4)				(14,166)	56,66	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(4)	(5,274)	21,10				
018	Prestación I.T. Cont. Comunes Empresa (<i>4º al 15º día</i>)			759,84				
030	Prestación I.T. Cont. Comunes S. Social (<i>desde 16º d</i>)			791,56				
121	Complemento Empresa (<i>85%-100% salario-prestaciones</i>)			455,66				
976	* Total Devengos Dinerarios			2.345,11				
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	3.070,46	1,60	49,13				
98P	* Total Devengos Percibidos			49,13				
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81			
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24			
A05	Retención a cuenta IRPF	2.345,11	21,12		495,29			
98D	** Total Deducciones				696,34			
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	1,00		30,70			
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	0,50		15,35			
T98	Cuota Asociación (ZWG: SUxx)				9,50			
98T	* Total Descuentos				55,55			
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA	<u>CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</u>		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR				
	Remuneración Mensual		2.345,11	2.345,11	751,89			
	Prorrrateo Pagas							
	Prorrrateo Otros Conceptos							
	Total Contingencias Comunes		3.166,20					
	(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").							
TRANSFERIDO A:			LÍQUIDO A PERCIBIR		EUROS			
CON FECHA:			30/09/2009		1.593,22			

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

NOTAS:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

Ejemplo 4: Operador de nivel 5 con 22 días de baja por enfermedad (Pág. 68 a 71)

CEPSA								
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida					
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA					
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119						
PERIODO LIQUIDACIÓN Julio de 2009	PERIODO NÓMINA 07/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 8/30						
N.I.F.	CATEGORIA Operador							
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION						
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 4 AÑOS 9 MESES							
UNIDAD ORGANIZATIVA	CENTRO COSTE							
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES				VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(8)				(54,120)	432,96	
213	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>d.trabajo</i>)	(8)				(13,443)	107,54	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(8)	(7,914)	63,31				
2P2	Plus de Polivalencia	(8)	(3,615)	28,92				
206	Plus de Turno Rotativo 100% (<i>mensual</i>)			409,22				
RG N06	Plus de turno a descontar (<i>en días de baja</i>)	(22)	(13,46)	-296,12				
219	Ad Personam Turno Minimo (<i>menos 6 días</i>)			37,77				
208	Plus de Nocturnidad (<i>menos 6 noches de baja</i>)			1,30				
021	Anticipo del Plus Desempeño Profesional (40%)			502,67				
018	Prestación I.T. Cont. Comunes Empresa (<i>4º al 15º día</i>)			759,84				
030	Prestación I.T. Cont. Comunes S. Social (<i>desde 16º d</i>)			474,92				
121	Complemento Empresa (<i>85%-100% salario-prestaciones</i>)			255,91				
976	* Total Devengos Dinerarios			2.778,24				
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	3.120,74	1,60	49,93				
98P	* Total Devengos Percibidos			49,93				
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81			
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24			
A05	Retención a cuenta IRPF (Dinerarias)	2.778,24	22,58		627,33			
98D	** Total Deducciones				828,38			
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	3.120,74	1,00		31,21			
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	3.120,74	0,75		23,41			
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50			
98T	* Total Descuentos				64,11			
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR			
		Remuneración Mensual		2.275,57	2.778,24			
		Prorrateo Pagas			892,49			
		Prorrateo Otros Conceptos						
		Total Contingencias Comunes		3.166,20				
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").						
				LÍQUIDO A PERCIBIR				
				EUROS				
				1.885,75				
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/09/2006				

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES	VALOR DE LA	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR	A CUENTA	RETRIBUCIÓN	EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

NOTAS:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

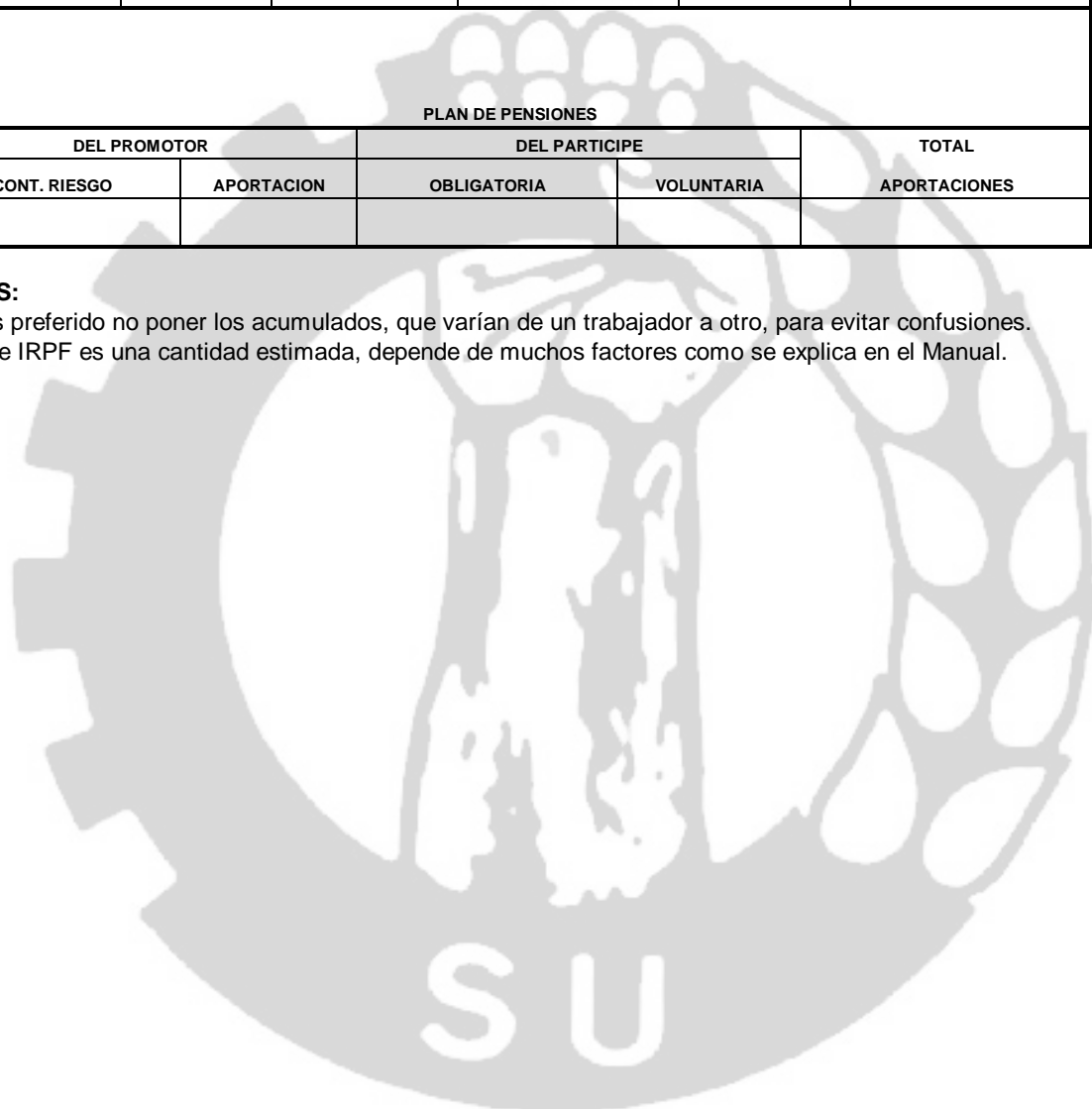
Ejemplo 5: Jefe Administrativo con 11 días de baja por accidente laboral (Pág. 72 a 75)

CEPSA								
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida					
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA					
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119						
PERIODO LIQUIDACIÓN Noviembre 2009	PERIODO NÓMINA 11/2009	DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS 19/30						
N.I.F.	CATEGORIA Jefe Administrativo							
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 03	COD. OCUPACION						
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 8 AÑOS 11 MESES							
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE						
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES				VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(19)				(65,072)	1.236,37	
213	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>días trabajo</i>)	(19)				(14,166)	269,15	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(19)	(5,274)	100,21				
17N	Horas Extraordinarias	2	26,976	53,95				
RG H09	Gratificación extraordinaria de Noviembre			2.377,14				
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro			870,76				
120	Complemento IT Accidente			58,86				
976	* Total Devengos Dinerarios			4.966,43				
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	3.070,46	1,60	49,13				
98P	* Total Devengos Percibidos			49,13				
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81			
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24			
RG 707	Cuota trabajador Horas extraordinarias	53,95	4,70		2,54			
A05	Retención a cuenta IRPF	4.966,43	21,12		1.048,91			
98D	** Total Deducciones				1.252,50			
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	1,00		30,70			
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	3.070,46	0,50		15,35			
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50			
98T	* Total Descuentos				55,55			
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR			
		Remuneración Mensual		2.535,34	4.966,43			
		Prorrateo Pagas						
		Prorrateo Otros Conceptos						
		Total Contingencias Comunes		3.166,20				
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").						
				LÍQUIDO A PERCIBIR				
				EUROS				
				3.658,38				
TRANSFERIDO A:			CON FECHA:		30/11/2009			

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

NOTAS:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.



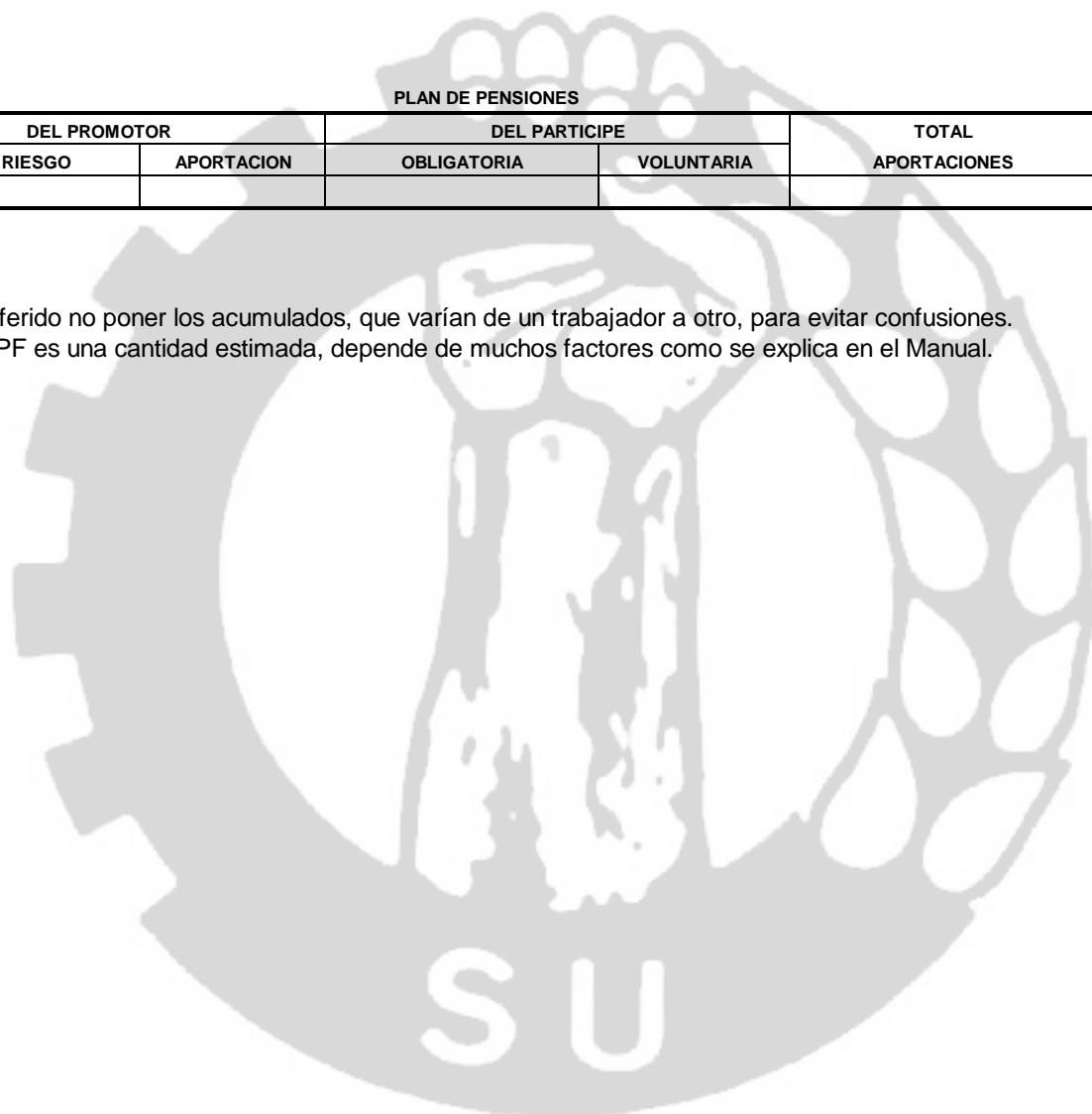
EJEMPLO 6: Operador de nivel 5 de baja por accidente 20 días (Pág. 75 a 78)

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Junio de 2009	PERIODO NÓMINA 06/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 10/30			
N.I.F.	CATEGORIA Operador				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 4 AÑOS 6 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(10)	(54,120)	541,20	
213	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>días trabajo</i>)	(10)	(13,443)	134,43	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(10)	(7,914)	79,14	
2P2	Plus de Polivalencia			108,45	
206	Plus de Turno Rotativo 100%			409,22	
219	Ad Personam Turno Mínimo La Rábida			136,55	
208	Plus de Nocturnidad			89,56	
RG HO9	Complemento Horas extraordinarias	3	26,571	79,71	
17J	Gratificación extraordinaria de Junio			2.026,89	
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro			1.583,20	
120	Complemento IT Accidente			-73,66	
976	* Total Devengos Dinerarios			5.114,69	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.618,07	1,60	41,89	
98P	* Total Devengos Percibidos			41,89	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24
A05	Retención a cuenta IRPF (Dineraria)	5.114,69	22,58		1.154,90
98D	** Total Deducciones				1.355,95
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.618,07	1,00		26,18
582	Aportación Voluntaria Partícipe P. Pensiones	2.618,07	0,75		19,64
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				55,32
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		<u>CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</u>		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual	3.008,09	5.114,69	1.411,27
		Prorratio Pagas			
		Prorratio Otros Conceptos			
		Total Contingencias Comunes (1055,40 + 2.110,80)	3.166,20		
				LÍQUIDO A PERCIBIR	
				EUROS 3.703,42	
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/10/2006	

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.



EJEMPLO 7: Administrativo de nivel 4 de baja por accidente 14 días (Pág. 79 a 82)

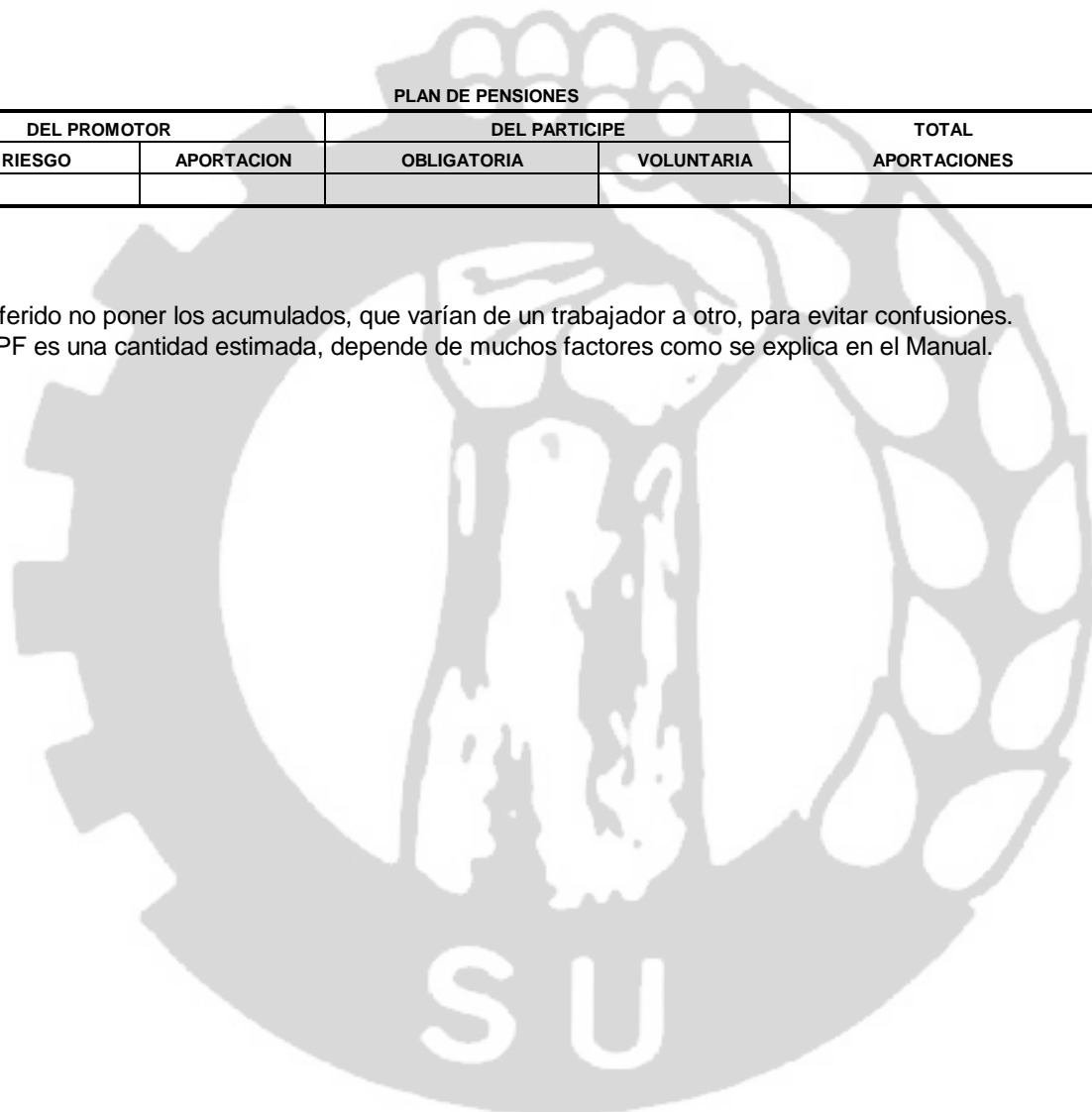
CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Julio de 2009	PERIODO NÓMINA 07/2009	DÍAS TRABAJADOS / COTIZADOS 16/30			
N.I.F.	CATEGORÍA Administrativo				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 1 AÑO 7 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(16)	(43,941)	703,06	
213	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>d.trabajo</i>)	(16)	(2,764)	44,22	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(16)	(5,274)	84,38	
RG H09	Complemento Horas Extraordinarias	2	15,90	31,80	
021	Anticipo Plus Desempeño Profesional (<i>40%</i>)			260,61	
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro	(14)	(50,55)	707,70	
120	Complemento IT Accidente			19,99	
976	* Total Devengos Dinerarios			1.851,76	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.070,42	1,60	33,13	
98P	* Total Devengos Percibidos			33,13	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	1.982,10	4,70		93,16
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	2.024,99	1,65		33,41
RG 707	Cuota Trabajador Horas Extraordinarias	31,80	4,70		1,49
A05	Retención a cuenta IRPF	1.851,76	15,36		284,43
98D	** Total Deducciones				412,50
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.070,42	1,00		20,70
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				30,20
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual		1.819,96	1.851,76
		Prorrateo Pagas			
		Prorrateo Otros Conceptos			
		Total Contingencias Comunes (924,98+1.057,07)		1.982,10	
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").			
				LÍQUIDO A PERCIBIR	
				EUROS	
				1.409,06	
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/07/2009	

NOTA: Las HE de los 12 últimos meses del trabajador han sido 480,95 euros.

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.



Ejemplo 8: Operador de nivel 5 a tres turnos haciendo de Técnico de Control (pag.37)

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Mayo 2006	PERIODO NÓMINA 05/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 30/30			
N.I.F.	CATEGORIA Operador				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 4 AÑOS 2 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base			1.623,59	
213	Complemento Ad Personam La Rábida			403,30	
044	Plus de Condiciones de Trabajo			237,42	
2P2	Plus de Polivalencia	12	3,615	43,38	
206	Plus de Turno Rotativo 100%			409,22	
RG N06	Turno Rotativo extra	(2)	(13,46)	26,92	
2TM	Ad Personam Turno Mínimo La Rábida			136,55	
208	Plus de Nocturnidad			89,56	
RG N08	Plus de Noche extraordinario	(1,17)	(14,71)	17,21	
	Ad P. Turno Mínimo adicional en doble	(2)	(4,49)	8,98	
RG N44	Plus de doblaje	2,17	212,568	461,27	
RG NDB	Complemento Plus Doblaje Sustitución 2 Niveles	2,17	31,800	69,01	
RG HO9	Complemento Horas extraordinarias del Turno	5	26,571	132,86	
RG N2S	Suplementos Trabajos 2 Niveles Superior	19	16,205	307,90	
RG J06	Complemento Menor Descanso 12 horas	4	26,571	106,28	
	Complemento Horas extras en sustitución	3	3,975	11,93	
	Complemento Menor Descanso sustitución	4	3,975	15,90	
976	* Total Devengos Dinerarios			4.101,28	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.618,07	1,60	41,89	
98P	* Total Devengos Percibidos			41,89	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador (máxima)	3.166,20	4,70		148,81
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador (máxima)	3.166,20	1,65		52,24
A05	Retención a cuenta IRPF (Dinerarias)	4.101,28	24,38		999,89
98D	** Total Deducciones				1.200,94
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.618,07	1,00		26,18
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				35,68

SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual	3.956,49	3.811,70	1.236,62
		Prorrata Pagas Extraordinarias	591,18		
		Prorrata Otros Conceptos	218,25		
		Total Contingencias Comunes	4.765,92		
		LÍQUIDO A PERCIBIR			EUROS
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").			2.575,08
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/052006	
ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES	VALOR DE LA	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR	A CUENTA	RETRIBUCIÓN	EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones.
El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

Mes de 30 días con 2,171 dobles, y extras: PT, PN, APTV y 4 horas de menor descanso
Atrasos: 109,75 euros, Participación en resultados de empresa de 1435,83 euros y PDP = 1.144,07 euros

SU

EJEMPLO 9: Oficial de Mantenimiento de baja por accidente 14 días.

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA <div style="text-align: right;">79,155</div>		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Julio de 2009	PERIODO NÓMINA 07/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 16/30			
N.I.F.	CATEGORIA Oficial Mantenimiento				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 1 AÑO Y 5 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
101	Salario Base (<i>días de trabajo</i>)	(16)	(48,675)	778,80	
213	Comp. Ad Personam La Rábida (<i>días trabajo</i>)	(16)	(2,728)	43,65	
044	Plus de Condiciones de Trabajo	(16)	(7,914)	126,62	
RG H09	Complemento Horas Extraordinarias	3,45	17,500	60,38	
021	Anticipo del Plus Desempeño Profesional			286,83	
RG N51	Plus de llamada	1,72	70,002	120,40	
RG H07	Complemento menor descanso	1,05	17,500	18,38	
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro	(14)	(60,31)	844,34	
120	Complemento IT Accidente			-13,90	
976	* Total Devengos Dinerarios			2.265,50	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.278,69	1,60	36,46	
98P	* Total Devengos Percibidos			36,46	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	2.372,15	4,70		111,49
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	2.409,29	1,65		39,75
RG 707	Cuota Trabajador Horas Extraordinarias	60,38	4,70		2,84
A05	Retención a cuenta IRPF	2.265,50	17,29		391,71
98D	** Total Deducciones				545,79
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.278,69	1,00		22,79
T98	Cuota Asociación (ZWG: Suxx)				9,50
98T	* Total Descuentos				32,29
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual		1.918,29	2.265,50
		Prorratio Pagas			
		Prorratio Otros Conceptos			
		Total Contingencias Comunes (1.106,98+1.265,17)		2.372,15	
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").			
				LÍQUIDO A PERCIBIR	
				EUROS	
				1.687,42	
TRANSFERIDO A:			CON FECHA: 30/07/2009		

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.

Las HE de los 12 últimos meses del trabajador han sido 480,95 euros.

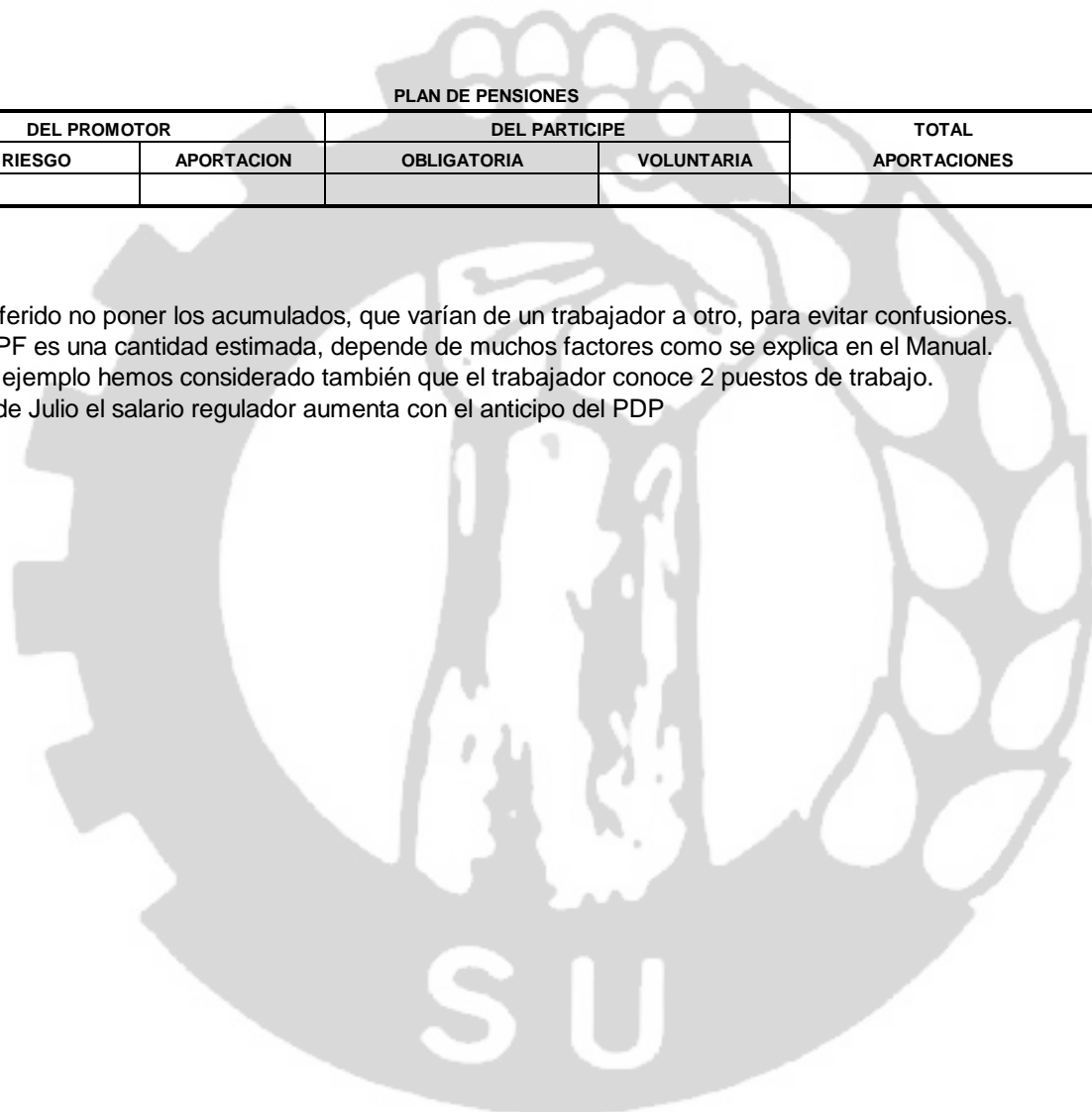
Ejemplo 10: Operador de baja por accidente laboral todo el mes

CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Julio de 2009	PERIODO NÓMINA 07/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 10/30			
N.I.F.	CATEGORIA Operador				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 1 AÑO 7 MESES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
2P2	Plus de Polivalencia			24,85	
206	Plus de Turno Rotativo 100%			409,22	
219	Ad Personam Turno Mínimo La Rábida			136,55	
208	Plus de Nocturnidad			89,56	
021	Anticipo Plus Desempeño Profesional			286,83	
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro			2.374,80	
120	Complemento IT Accidente			-566,19	
976	* Total Devengos Dinerarios			2.755,62	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.278,69	1,60	36,46	
98P	* Total Devengos Percibidos			36,46	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	3.166,20	4,70		148,81
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	3.166,20	1,65		52,24
A05	Retención a cuenta IRPF (Dineraria)	2.755,62	17,58		484,44
98D	** Total Deducciones				685,49
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.278,69	1,00		22,79
98T	* Total Descuentos				22,79
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual		2.468,79	2.755,62
		Prorrateo Pagas			708,28
		Prorrateo Otros Conceptos			
		Total Contingencias Comunes (1055,40 + 2.110,80)		3.166,20	
				LÍQUIDO A PERCIBIR	
				EUROS 2.047,34	
TRANSFERIDO A:		CON FECHA:		30/07/2009	

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual. En nuestro ejemplo hemos considerado también que el trabajador conoce 2 puestos de trabajo. En el mes de Julio el salario regulador aumenta con el anticipo del PDP



EJEMPLO 11: Administrativa de nivel 5 de baja por maternidad todo el mes.

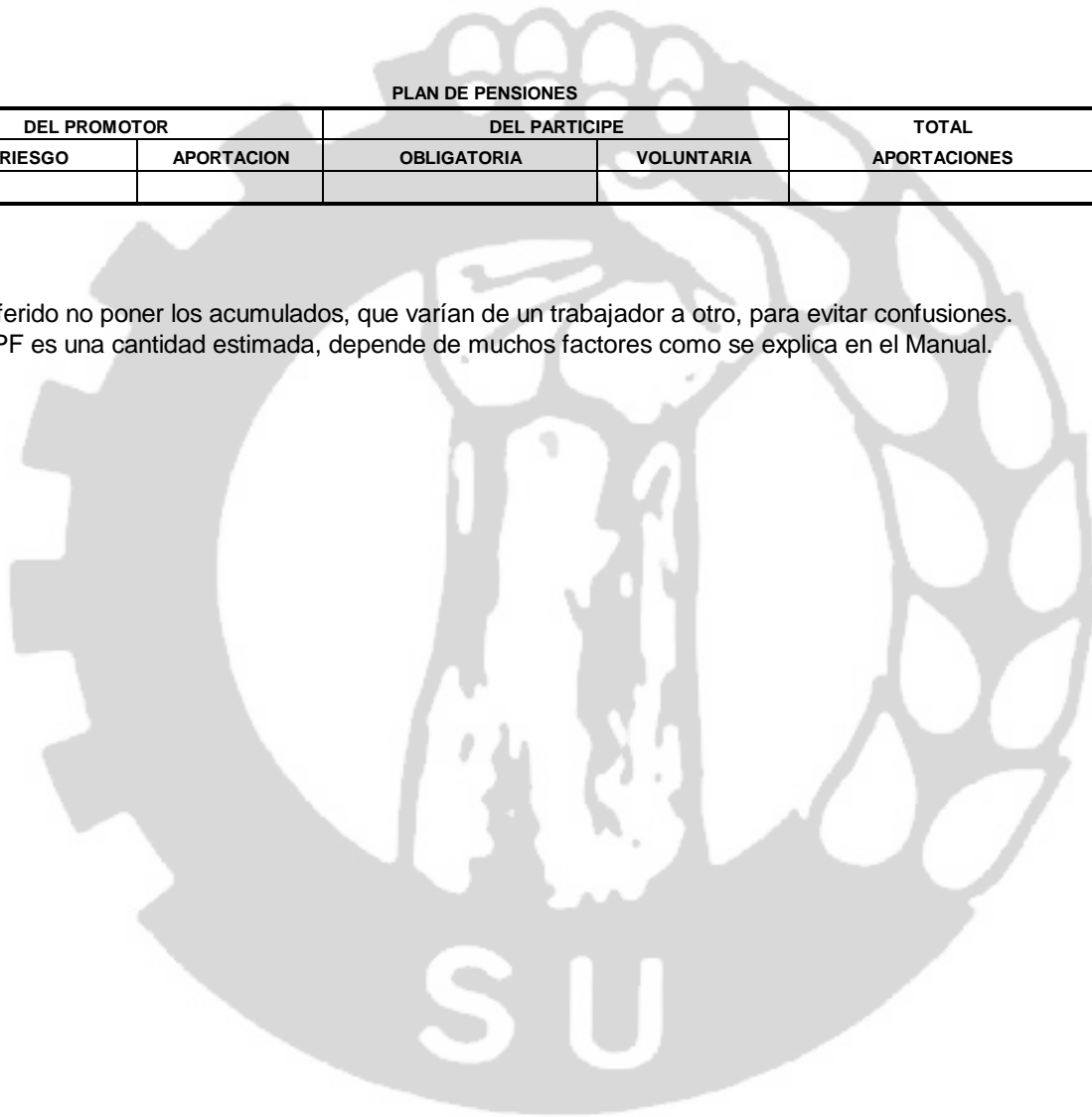
CEPSA					
RECIBO DE SALARIOS			CENTRO DE TRABAJO Refinería La Rábida		
DOMICILIO Polígono Nuevo Puerto, s/n			(Numero de Matrícula) (Nombre y APELLIDOS) Polígono Nuevo Puerto, s/n (Ubicación) 21080 Huelva PALOS DE LA FRONTERA CEPSA		
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 21/1019105/67		C.I.F. A28003119			
PERIODO LIQUIDACIÓN Julio de 2009	PERIODO NÓMINA 07/2009	DIAS TRABAJADOS / COTIZADOS 0/30			
N.I.F.	CATEGORÍA Oficial Administrativa				
Nº AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	GRUPO COTIZACION 08	COD. OCUPACION			
IDENTIFICATIVO	ANTIGÜEDAD 2 AÑO 1 MES				
UNIDAD ORGANIZATIVA		CENTRO COSTE			
CODIGO	CONCEPTOS	BASES / UNIDADES	VALOR / %	DEVENGADOS / RECIBIDOS	DEDUCCIONES / DESCUENTOS
021	Anticipo Plus Desempeño Profesional			322,62	
122	Prestación Accidente Trabajo Autoseguro			2.428,80	
120	Complemento IT Accidente			-527,07	
976	* Total Devengos Dinerarios			2.224,35	
APP	Aportación del Promotor al Plan de Pensiones	2.563,01	1,60	41,01	
98P	* Total Devengos Percibidos			41,01	
705	Cuota Cont. Comunes Trabajador	2.419,80	4,70		113,73
700	Cuota Cont. Profesionales Trabajador	2.441,30	1,65		40,28
A05	Retención a cuenta IRPF	2.224,35	15,36		341,66
98D	** Total Deducciones				495,67
581	Aportación Obligatoria Partícipe P. Pensiones	2.563,01	1,00		25,63
98T	* Total Descuentos				25,63
SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA		<u>CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</u>		TOTAL A PAGAR	TOTAL A DESCONTAR
		Remuneración Mensual		1.901,73	2.224,35
		Prorrateo Pagas			
		Prorrateo Otros Conceptos			
		Total Contingencias Comunes		2.419,80	
		(NOTA: Las Bases Normalizadas se indican en la columna "BASES").		LÍQUIDO A PERCIBIR	
				EUROS	
				1.703,05	
TRANSFERIDO A:			CON FECHA: 30/07/2009		

NOTA: Las HE de los 12 últimos meses del trabajador han sido 150,255 euros y las del mes anterior 39,37 euros. Atrasos de convenio 45,91 euros, un 92,16% objetivos y 0% de absentismo. Sin aportaciones adicionales al Plan de Pensiones y sin pagar cuota sindical

ACUMULADOS ANUALES DE NÓMINA - AÑO: 2.009					
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (I. R. P. F.)					
RETRIBUCIONES DINERARIAS			RETRIBUCIONES EN ESPECIE		
BASES IMPONIBLES		RETENCIONES A CUENTA	VALOR DE LA RETRIBUCIÓN	INGRESOS A CUENTA	
NORMAL	IRREGULAR			EMPRESA	TRABAJADOR
PLAN DE PENSIONES					
DEL PROMOTOR		DEL PARTICIPE		TOTAL	
CONT. RIESGO	APORTACION	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA	APORTACIONES	

Notas:

Hemos preferido no poner los acumulados, que varían de un trabajador a otro, para evitar confusiones. El % de IRPF es una cantidad estimada, depende de muchos factores como se explica en el Manual.



IV. LIQUIDACIONES AL CESE

Todo trabajador debe saber practicar las liquidaciones de los distintos conceptos que la Empresa tenga pendiente de pago, una vez finalizado el contrato de trabajo.

Mediante la **LIQUIDACIÓN**, se pretende que todas las cantidades pendientes entre la Empresa y trabajador queden saldadas.

Una vez practicada la liquidación, y el documento en que consta la cantidad total, se debe poner que **“quedan saldadas y finiquitadas las cuentas entre trabajador y Empresa”** o una fórmula semejante, excepto cuando está pendiente la revisión del Convenio que haya cumplido en la fecha de la liquidación y que sería conveniente escribir **“quedan pendientes de la revisión final del Convenio para la liquidación total de las cuentas entre Empresa y trabajador”**, y una vez recibido dichos atrasos firmar el finiquito. Una vez firmado dicho finiquito, teniendo pendiente los atrasos, se podrá seguir reclamando, pero se añade una dificultad adicional (aunque las últimas sentencias son claras y favorables al trabajador que reclama en este sentido). Por tanto es fundamental saber si las cantidades que figuran en la liquidación, que generalmente es la Empresa quien presenta al trabajador, son o no correctas. Si no sabemos si la liquidación está bien, o no estamos seguros, debemos asesorarnos antes de firmar nada, **AUNQUE TENEMOS DERECHO A QUE SE NOS PAGUE LA LIQUIDACION CORRESPONDIENTE SIN TENER QUE FIRMAR EL FINIQUITO.**

Todos los trabajadores tienen derecho a estar asistidos por un representante de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito. En la hoja de finiquito viene un recuadro que hay que tener en cuenta, y que en muchas empresas no se le explica al trabajador, y lo tildan como que se está renunciando a ese derecho.

Y para que tengamos una idea de cómo se hace una liquidación vamos a explicar las partidas que la componen:

1. - SALARIOS PENDIENTES: Por días de trabajo no pagados por la Empresa; generalmente las nóminas se pagan por meses, aunque en algunas empresas se siguen pagando anticipos.

En CEPSA – Refinería La Rábida debemos tener en cuenta que las variables de la nómina se cobran en el mes siguiente al de su realización y que la nómina se cierra a efectos de las I.T. por enfermedad o accidente laboral, generalmente, del día 20 al 24 de cada mes, y que por tanto, si se abandona la Empresa, por ejemplo el día 21, y no se ha estado de baja en el último mes, se tiene derecho además de los 21 días de salarios del mes, a las HE realizadas y al resto de los complementos variables del mes anterior.

2. - OTRAS CANTIDADES PENDIENTES: Que no sean salarios y que la Empresa deba al trabajador por cualquier causa (dietas, dinero que el trabajador haya adelantado para comprar algo para la Empresa, etc.).

3. - PAGAS EXTRAORDINARIAS (parte proporcional):

a) NAVIDAD: Normalmente en los convenios, es una **paga semestral**, esto es, se tiene derecho a ella por haber trabajado en la misma Empresa durante los 6 meses (seguidos) que van del 1 de Julio al 31 de Diciembre. En la Refinería La Rábida se cobra conjuntamente con la nómina de Noviembre.

Por tanto, se tendrá derecho a la **paga entera** si se trabajó durante ese período (la liquidación se practica el 30 o 31 de Diciembre).

En cambio, si no se trabajó esos 6 meses enteros, se tiene derecho solamente a una parte **proporcional**.

Así, si sólo se trabajó un mes, se tendrá derecho a la sexta parte, si se trabajaron dos meses, a la tercera parte, etc.

Pueden haber dos posibilidades:

- Que se entrara a trabajar después del 1 de Julio.
- Que se abandone la Empresa antes del 31 de Diciembre.

En ambos casos, es evidente que no se han trabajado los 6 meses enteros y que, por tanto, sólo se tendrá derecho a una parte de la paga. **Para los trabajadores fijos de plantilla en la Refinería La Rábida la fracción del mes trabajado se considerará como mes completo.**

Ejemplo 1:

Un trabajador de nivel 4 con (RBC = 16.728,71 €) con contrato a tiempo parcial comienza a trabajar el día 15 de Agosto, y abandona la Empresa el 31 de Diciembre. Tiene derecho a:

- 15 días de Agosto	:	Medio mes del 15 al 31.
- Todo Septiembre	:	Un mes.
- Todo Octubre	:	Un mes.
- Todo Noviembre	:	Un mes.
- Todo Diciembre	:	Un mes.
Total		4 meses y medio

Como la paga es por 6 meses, no se tiene derecho a la totalidad, sino a la parte que correspondía a esos 4 meses y medio.

La paga en este ejemplo es de 1.079,27 € (16.728,71/15,5). Y por mes trabajado tendríamos:

$$\frac{1.079,27}{6 \text{ meses}} = 179,88 \text{ euros./mes}$$

Y como se trabajan 4 meses y medio, la cantidad a percibir será de:

$$179,88 \text{ € / mes} \times 4,5 \text{ meses} = 809,46 \text{ €}$$

Ejemplo 2:

Se tiene en la Empresa una antigüedad en la plantilla fija de varios años, de forma que el 1 de Julio **se está trabajando** en la Empresa.

Supongamos que el día 15 de Noviembre se pide la liquidación. Se tendrá derecho a:

- Todo Julio : 1 mes
- Todo Agosto : 1 mes
- Todo Septiembre : 1 mes
- Todo Octubre : 1 mes
- 15 días de Noviembre : 1 mes
- 0 días de Diciembre : Nada (ya no se trabaja)

Y el total de meses a considerar serán 5 (para los fijos los meses fraccionados se cuentan enteros).

En este caso, los cálculos serían, para un trabajador de nivel 5 con 7 años de antigüedad:

$$\text{Paga} = 2.026,89 \text{ €}$$

Y por mes (2.026,89 / 6) sería = 337,82 € Así que la parte proporcional será:

$$337,82 \text{ €/mes} \times 5 \text{ meses} = 1.689,10 \text{ €}$$

b) VERANO: Normalmente en los convenios, es también una **paga semestral**, con la única diferencia con la de Navidad que se devenga, o se tiene derecho a ella por trabajar, del 1 de Enero al 30 de Junio. Por tanto para tener derecho a **toda la paga**, se habrá de trabajar los 6 meses que van del 1 de Enero al 30 de Junio. Si se trabaja menos de 6 meses, sólo se tendrá, igual que antes, derecho a una **parte proporcional**. Se cobra conjuntamente con la nómina de Junio.

Ejemplo 3:

Se trabaja en Empresa del 15 de Marzo al 15 de Junio. Se tendrá derecho, **si no es fijo**, a:

- 0 días de Enero : Nada (no se trabajó).
- 0 días de Febrero : Nada (no se trabajó)
- 15 días de Marzo : Medio mes, del 15 al 30
- Todo Abril : 1 mes
- Todo Mayo : 1 mes
- 15 días de Junio : Medio mes, del 1 al 15

Total : 3 meses

Por 3 meses, corresponde **la mitad de la paga**.

Si **fuera fijo** tendría derecho a 4 meses de paga.

Naturalmente, está claro que para tener derecho a las dos pagas (Navidad y Verano) es preciso trabajar todo un año entero en la Empresa (6 meses del 1 de Enero al 31 de Junio para la paga de Verano, y del 1 de Julio al 31 de Diciembre para la de Navidad).

Así pues, si se tiene derecho a una paga entera, no se tiene derecho a la otra también entera, salvo que se trabaje todo el año.

Ejemplo 4:

Un trabajador fijo entró en la Empresa el 13 de Enero de 1.971 y pide la liquidación el 15 de Noviembre de 2009. Tendrá derecho:

- **Del año 1971 al 2008:** a nada, porque ya cobró sus pagas.
- **Verano del 2009:** como ha trabajado desde el 1 de Enero y el 31 de Junio estaba todavía trabajando (pide la liquidación en Noviembre), tiene derecho a la paga entera, pero ya la habrá cobrado.
- **Navidad del 2009:** Como ha trabajado desde el 1 de Julio al 15 de Noviembre, tendrá derecho a la parte correspondiente 5 meses.

c) PARTICIPACION EN BENEFICIOS: A diferencia de las pagas de Verano y Navidad, se tiene derecho a ella por trabajar en la misma Empresa por un período ininterrumpido de **12 meses del año anterior al de cobro**. Si se trabaja menos de esos 12 meses sólo se tendrá derecho a una parte proporcional, es decir, a una doceava parte por cada mes trabajado. Normalmente, en las Empresas, corresponde al período del 1 de Marzo al 28 de Febrero.

En **CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA** la antigua paga de beneficios la hemos cambiado por una de **PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS DE EMPRESA**, que se cobra normalmente en Abril del año siguiente, pero que corresponde al período del año natural anterior, es decir, **del 1 de Enero al 31 de Diciembre**, y que aunque es difícil cuantificar en el momento de la finalización de la relación laboral, en convenio está establecido que sólo se cobra en las siguientes condiciones:

- Si se está en alta en la fecha de su devengo, el 31 de Diciembre de cada año. Esta paga, correspondiente al año anterior, la cobramos íntegramente si causamos baja entre el 1 de Enero y la fecha de cobro (normalmente en la nómina de Abril), pero que al no conocer su importe **será conveniente dejar pendiente este punto en el finiquito** y que figure así claramente.
- Hay que aplicar un factor de corrección de absentismo, cuando éste es superior al 4% por todos los motivos excepto permisos retribuidos regulados en las cláusulas 54 y 59, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

Ejemplo 5:

Un trabajador de nivel 5 cobró su paga de resultados de Empresa correspondiente del año en Abril y el día 31 de Octubre pide la cuenta. No tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a 10 meses (de Enero a Octubre) de la paga.

Ejemplo 6:

Si ese mismo trabajador de nivel 5 causa baja el 15 de abril, cobrará entera la de objetivos de empresa si su absentismo es inferior al 4% (67,2 horas durante 2009).

OTRAS PAGAS: Cuando existan otras pagas en la Empresa hay que conocer primeramente el período que comprende. La forma del cálculo proporcional es análoga al de los ejemplos anteriores. Todos tenemos una **paga anual en Agosto**, equivalente a 1,5 el valor de las pagas de Navidad o Verano, que corresponde al período del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso. Y los “nuevos” tienen el **“Plus de Desempeño Profesional”** (PDP), del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior, y que cobran en 2 veces; así, por ejemplo, tenemos un adelanto del 40% del total en Julio de 2009 y el resto, con los reajustes de objetivos y de absentismo, en Abril de 2010. También hay que ver si tiene derecho al **premio de fidelidad en el trabajo a los 25, 30 o 40 años, o el premio de asistencia.**

Ejemplo 7:

Si la paga del operador de nivel 5 semestral es, por ejemplo, de 2.026,89 €, la paga anual de Agosto será:

$$\text{Paga de Agosto} = 1,5 \times 2.026,89 \text{ €} = 3.040,34 \text{ €}$$

Y si pide la cuenta el 3 Octubre tendrá derecho a la parte proporcional de 10 meses completos:

$$\text{Proporcional paga Agosto} = 3.040,34 \times (10/12) = 2.533,61 \text{ €}$$

También hay que tener en cuenta las pagas de 25 años (una mensualidad de salarios y los pluses de un mes normal, si los tuviera), y 30 años (dos mensualidades, calculada de la misma forma anterior), de acuerdo con la **cláusula 104ª** del Convenio, teniendo en cuenta que el fallecimiento y la incapacidad permanente sobrevenida con mas de 21 ó 26 años de antigüedad en la Empresa, da derecho a la percepción proporcional del **Premio de Fidelidad** de 25 ó 30 años, respectivamente.

Para tener derecho al **Premio de Asistencia** de un año hay que estar en alta el 31 de Diciembre del año anterior, y se cobrará en parte proporcional al tiempo trabajado dicho año.

4.- PREAVISO: En algunos casos, los usos y costumbres o los convenios establecen la necesidad de avisar, con 15 días de antelación el trabajador al Empresario (cuando el trabajador se marcha voluntariamente), o la Empresa al trabajador (cuando se le despide o se le acaba su contrato, dependiendo del tipo y duración del mismo). Hay otros plazos mayores según las categorías en nuestro Convenio.

La legislación actual exige a las Empresas, en los contratos de duración superior a 1 año, un preaviso de 15 días. Si no se cumple este requisito de preaviso por parte de la Empresa, el trabajador debe cobrar, como si hubiera trabajado los días de preaviso, y si es el trabajador el que no avisa el Empresario podrá descontarle los días correspondientes de su liquidación. En ambos casos, referidos

a la RBF diaria, sin complementos. De aquí la importancia de comunicar por escrito cuando nos queramos ir de una Empresa.

En CEPSA - Refinería La Rábida tenemos varios períodos de preaviso, de acuerdo con la **cláusula 34ª** del Convenio Colectivo, que la Empresa quiso aumentar durante la negociación y al que nos opusimos desde el SU:

- a) Personal operario y subalterno..... 10 días.
- b) Personal administrativo..... 15 días.
- c) Restante personal..... 30 días.

Así mismo, en dicha cláusula se recoge la forma de pago o descuento que hemos comentado anteriormente.

Ejemplo 8:

Una Empresa despide a un trabajador con sólo 5 días de preaviso.

Dicho trabajador tiene derecho a 10 días (15 - 5) de salario real a sumar a la liquidación.

5. - PARTE PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES: Siguiendo los criterios anteriores se trata de hallar qué parte corresponde cobrar según el tiempo trabajado.

En general, si a 12 meses del año le corresponden 30 días de vacaciones (recordamos que 30 es el mínimo de días a que se tiene derecho), a 6 meses le corresponden 15 días, a 3 meses 7,5 días y así sucesivamente.

En la Refinería, al personal de jornada ordinaria se consideran 22 días laborales en el año, por lo que corresponden 2 días laborables por mes. Criterio distinto se sigue para el **personal de turnos**, que tiene las vacaciones repartidas a lo largo del año en los descansos, y al que no se le liquida nada; en este caso, deberíamos plantearnos en la próxima revisión del convenio la conveniencia de seguir así o de hacer los cálculos de las horas de vacaciones que le correspondan en función de las horas trabajadas y descontarle las vacaciones contabilizadas en el esquema de turno.

Hay que recordar que **las vacaciones se pagan a salario real**, es decir computando los conceptos variables devengados para hallar su importe. Consúltense cada uno de los conceptos estudiados anteriormente del recibo de Nóminas.

6. - INDEMNIZACIÓN POR TIPO DE CONTRATO: Algunos tipos de contrato, que tienen unos beneficios importantes para las Empresas (bonificaciones de las cuotas de la S.S., según la Ley 2/2009 de 6 de Marzo, B.O.E, de 7 de Marzo de 2.09) dan derecho a unas cantidades de indemnización por año de trabajo. De ahí la importancia de disponer de la copia del **Contrato de Trabajo** y poder conocer si se tiene derecho a dicha indemnización adicional.

En los contratos a tiempo parcial se tiene derecho a una indemnización de 8 días de trabajo por año.

En algunos Convenios se sustituyen estas indemnizaciones por otras superiores establecidas en los mismos. Por ejemplo, en el de la construcción de Huelva, en los contratos de duración determinada,

circunstancias de la producción, interinidad o formación se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato (Salario Base, Plus Asistencia, Pagas Extraordinarias y vacaciones).

7.- DESPIDOS: En los despidos indefinidos ordinarios se tiene derecho a una indemnización de 45 días de salario (incluyendo los complementos) de 45 días por año hasta un máximo de 42 mensualidades. No obstante, la mayoría de los contratos que se hacen hoy en días se acogen a contratos de fomento de empleo en los que se reduce la indemnización a 33 días de salario por año y hasta un máximo de 24 mensualidades, una discriminación más –legal en este caso- entre trabajadores. En la refinería les afecta a la casi totalidad de los trabajadores “nuevos”

En la **LIQUIDACIÓN** deben figurar:

- 1.- Salarios pendientes, incluyendo los complementos.
- 2.- Otras cantidades pendientes a las que se tuviera derecho: gratificación por Nochebuena o Nochevieja, ejercicios C.I., becas, premios de nupcialidad y natalidad, etc.
- 3.- Paga de Verano, de Navidad (y en la Rábida también la de Agosto).
- 4.- Pagas de Beneficios (en la Rábida la de resultados de Empresa).
- 5.- Otras pagas (en nuestro centro la del Plus de Desempeño Profesional, PDP)
- 6.- Preaviso (si se tiene derecho).
- 7.- Parte proporcional de Vacaciones.
- 8.- Indemnización por tipo de contrato (si se tiene derecho).

Y en los **despidos**, también hay que incluir parte de la indemnización que corresponda por despido, 45 o 33 días por año de trabajo, según los casos y los topes máximos vistos en el punto anterior.

Si la liquidación no coincide con la del trabajador **NO DEBE FIRMAR NADA, REPASAR SUS CUENTAS Y SI SIGUEN SIN COINCIDIR CONSULTAR CON ALGÚN TÉCNICO LABORAL O CON LA ASESORIA LABORAL DEL SINDICATO UNITARIO.**

Debemos también tener en cuenta la evolución del IPC. Hasta el año 2007, en los últimos años el IPC real estaba siendo mayor que el IPC previsto, por lo que se producía una revisión importante de todos los valores salariales. Entonces era preferible no firmar el finiquito si no se recogía esta salvedad, aunque realmente el finiquito no debe cerrar esta posibilidad de reclamación de una cantidad que no se ha podido establecer en el momento del cese, ya que no se conoce. No obstante, los datos del año 2008 y los parciales del 2009 han ido en sentido contrario, el IPC final es menor que el previsto, y la tendencia continúa.



V. EL FINIQUITO

El llamado “**recibo de finiquito**” libera a la Empresa de todas sus obligaciones pendientes y no cumplidas.

Cierra, en consecuencia, el paso a cualquier reclamación dineraria que pudiera surgir, aunque no debemos renunciar en ningún caso a la revisión del IPC con carácter retroactivo de los salarios y complementos.

En consecuencia, hay que intentar no firmar finiquito cuando se tengan dudas si quedan conceptos y cantidades no cobradas.

Si bien las liquidaciones de partes proporcionales al cese que hemos visto suele documentarlo la Empresa en recibos de finiquito, se puede, y se debe intentar -en la medida que sea posible- que la liquidación de partes proporcionales no incluya el finiquito. Recordamos, lo ya apuntado antes, **tenemos derecho a exigir el pago de la liquidación** sin ligarlo a un finiquito, cuando no estemos seguros de que todos los datos son correctos, o cuando queden cantidades pendientes de cuantificar, y no queramos cerrar el paso a una posible reclamación.

Recordamos lo que dice al respecto el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores:

“El Empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el Empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.”

RECUERDA QUE.....

- Como principio básico... la nómina debe reflejar exactamente lo que gana el trabajador. Ninguna cantidad debe quedar fuera de la nómina. Ninguna cantidad debe figurar en casilla distinta a la que corresponde.

- La nómina - o recibo justificativo de pago de salarios - es el único documento en que legalmente deben reflejarse los salarios; cuando vayas a hacer una consulta sobre temas económicos con la Asesoría Laboral del SINDICATO UNITARIO lleva las nóminas. La Ley te ampara para exigirla siempre cada mes.

- Si no estás conforme con la nómina, o no entiendes alguno de sus conceptos, tienes derecho a pedir las explicaciones que precises; la Empresa tiene obligación de explicarte las dudas.

- Guardando todos los meses las nóminas, aseguras tener pruebas para un posible juicio o reclamación.

FORMULARIOS DE DENUNCIAS EN MATERIAS DE NOMINAS

A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE HUELVA

Don / doña _____

Con domicilio en la calle/avenida/plaza _____
 _____ de la localidad de _____
 _____ y con número de afiliación a la Seguridad Social
 _____, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y como mejor
 proceda en derecho.

DICE:

Que trabaja en la Empresa _____
 domiciliada en _____
 de la localidad de _____ de esta provincia, con número Patronal
 _____, y con categoría profesional de _____ y horario de _____
 horas a _____ horas (especificar el horario que se tenga).

Que por medio del presente escrito viene a poner en conocimiento de esa Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para su comprobación y posterior actuación los siguientes:

HECHOS:

(Explicar los hechos objetos de denuncia; consultar los formularios de diversos hechos denunciados expuestos en la página siguiente)

En virtud de lo expuesto,

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: Que admitido sea el presente escrito con sus copias, se sirvan acordar sean comprobados por la Inspección de Trabajo los hechos denunciados, formulando Actas de Infracción a que hubiera lugar y... (especificar la petición concreta que se desee según el hecho denunciado).

Por ser de Justicia que pido en Huelva, a _____ de _____ de 2.00_.

TRANSCRIBIR EN LA DENUNCIA AQUÉL O AQUELLOS HECHOS APLICABLES EN CADA CASO, PUDIENDO PONER MÁS DE UNO SI FUESE NECESARIO:

Que la antigüedad que se hace constar en la nómina no concuerda con la realidad pues, en efecto, se hace constar desde _____ siendo en realidad la fecha en que comencé a prestar los servicios en la Empresa la de _____ según pruebo por (indicar qué prueba se tiene de la verdadera antigüedad).

* * *

Que por la fecha de ingreso en mi empresa no cobro antigüedad, cuando otros compañeros con mayor antigüedad (anterior al 1 de Enero de 1.997) sí cobran cada vez que cumplen un trienio un concepto que no aparece en el convenio llamado "expectativas de antigüedad".

* * *

Que en el recibo oficial de salarios no se hacen constar todas las cantidades percibidas por el trabajador. En efecto el compareciente percibe _____ (especificar si es diaria, semanal, quincenal o mensualmente) la cantidad de _____ € (indicar su cuantía y si es fija o variable en el período reseñado) por el concepto de _____ sin que la Empresa los haga constar en la nómina, con los perjuicios que ello me comporta de cara a la prueba del salario y dado que, al no hacerlas constar en nómina no cotiza sobre ellas a la Seguridad Social.

* * *

Que pese al tiempo que llevo trabajando en la Empresa, no se me ha entregado copia del Contrato de Trabajo aunque lo he reclamado en repetidas ocasiones.

* * *

Que habiendo sido contratado en la modalidad de "contrato de formación" no recibo ninguna parte de la jornada como formación y realizando las mismas labores que los trabajadores de la categoría _____ (especificar la categoría).

* * *

Que realizando las mismas funciones que los trabajadores de la categoría _____, cuyo salario _____ (diario o mensual) es de _____ € y con los siguientes conceptos variables _____ (especificar), cobro un salario infe-

rior de _____ € y con los conceptos variables de _____ €, no respetando el Empresario el Art. 28 de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo (Estatuto de los Trabajadores) de " ... pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse **discriminación** alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla", ni el principio de igualdad que recoge el Art. 14 de la Constitución, ni la sanción de igualdad de retribución a igual trabajo reflejada en el Art. 23-2 de la Declaración de Derechos Humanos.

* * *

Que realizando mas de 6 horas continuadas de trabajo diarias, no cobro ningún **“plus de boca-dillo”** o de **“non stop”**, ni tampoco se me permite realizar oficialmente un descanso mínimo de 15 minutos (Art. 34.4 de la Ley Estatuto de los Trabajadores) durante mi jornada laboral continua diaria que es de 8 horas (cambiar si es otro el número de horas de la jornada).

* * *

Que habiendo sido contratado en la modalidad de **“contrato de puesta a disposición”** por la Empresa _____ (especificar nombre de la Empresa de Trabajo Temporal), para prestar mis servicios en la Empresa _____ (especificar nombre de la Empresa donde presta los servicios), con motivo de _____ (especificar los motivos que aparecen en el contrato de puesta a disposición), cuando en realidad las funciones que realizo son _____ (especificar las funciones reales que se hacen).

* * *

Que habiendo sido contratado en la Empresa _____ (especificar nombre de la Empresa) el día _____, bajo la modalidad de _____ (indicar tipo de contrato), posteriormente he sido contratado por _____ (indicar el nuevo tipo de contrato) durante el período comprendido entre el _____ y el _____ (indicar el nuevo tiempo de trabajo), y por _____ (especificar los sucesivos tipos de contratos de trabajo, si los hubiera), durante el período del _____ al _____ (especificar períodos), y realizando siempre las mismas tareas dentro de la Empresa, con lo que no computo a efectos de antigüedad ni consolido mis derechos a formar parte de la plantilla fija de la Empresa.

* * *

Que perteneciendo una Empresa de Trabajo Temporal con un salario de _____ € mensuales, incluyendo el prorrateo de las pagas, el descanso semanal, los festivos y las vacaciones (si es que procede), en sustitución del trabajador _____ con la categoría de _____ y con un salario mensual (incluyendo dichos conceptos) de _____ € (indicar el

nombre de la persona que se sustituye, su categoría y su salario), con un **contrato de puesta a disposición**, por lo que considero que el Empresario no respeta el Art. 9 de la Ley 29/99, de 16-7-1999, por la que se modifica el Art. 11 de la Ley 14/1994, de 1-6-94, de normas reguladoras de las Empresas de Trabajo Temporal, sobre los derechos de los trabajadores cedidos a Empresas usuarias que tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para dicho puesto de trabajo, ni el Art. 28 de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo (Estatuto de los Trabajadores) de " ... pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse **discriminación** alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella", , ni el principio de igualdad que recoge el Art. 14 de la Constitución, ni la sanción de igualdad de retribución a igual trabajo reflejada en el Art. 23-2 de la Declaración de Derechos Humanos. Especificar si hay algunos conceptos que no se cobran (pagas de beneficios, guardias, complementos, etc.) y si se cobran valores distintos por otros conceptos como horas extras, etc.

* * *

Que perteneciendo una Empresa de Servicios con un salario de: _____

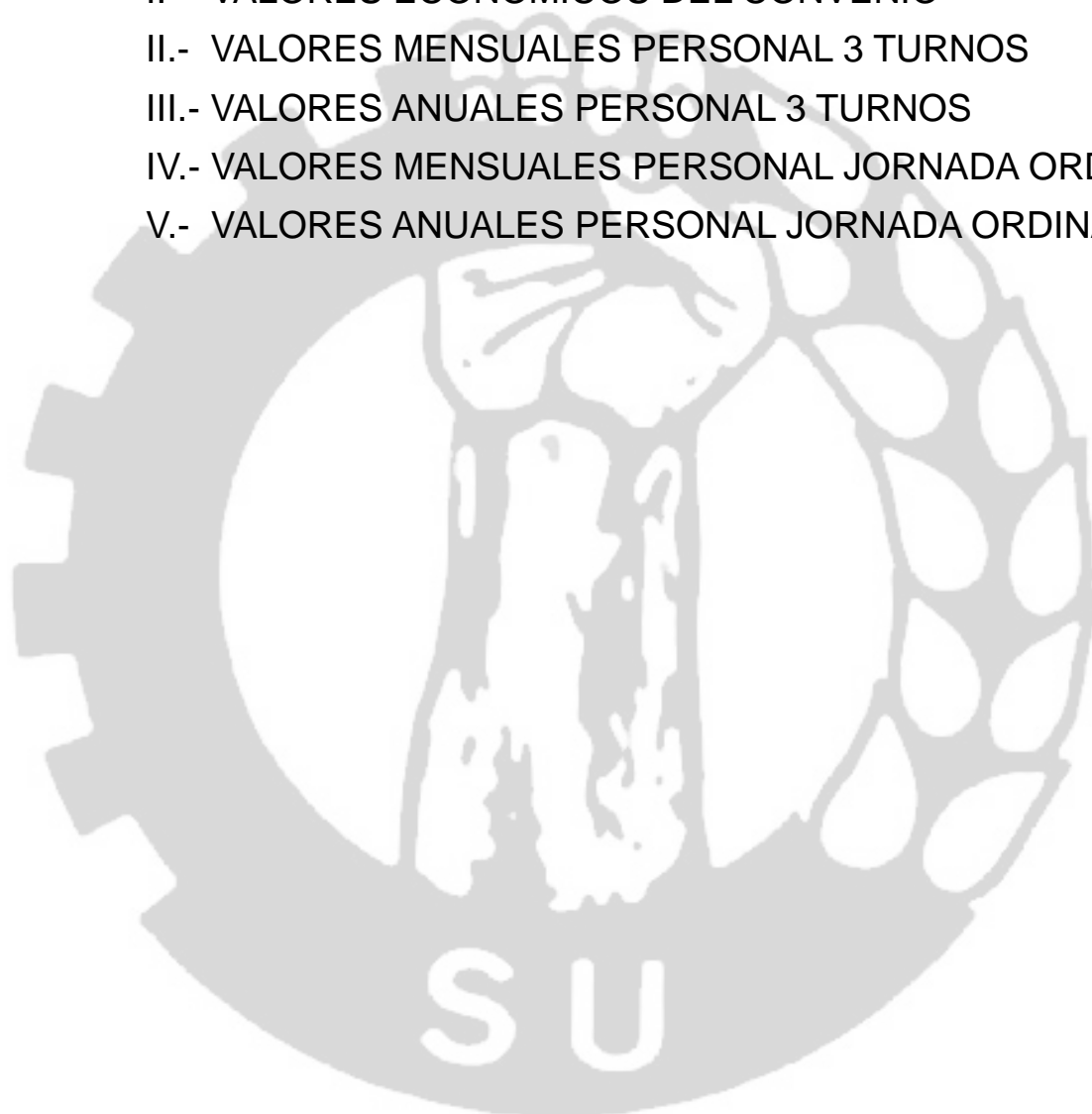
€ mensuales, considero que puedo estar incluido en uno de los casos previstos en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores como "**cesión ilegal de trabajadores**": que el objeto de los contratos de servicios entre mi empresa y la empresa _____ en la que presto mis servicios se limita a una mera puesta a disposición de los trabajadores de mi empresa a la empresa usuaria, o que mi empresa carece de una actividad o de una organización propia y estable, o que no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerce las funciones inherentes a su condición de empresario (seleccionar la circunstancia que mejor se adapte en cada caso).



ANEXO

Tablas salariales

- I.- VALORES ECONOMICOS DEL CONVENIO
- II.- VALORES MENSUALES PERSONAL 3 TURNOS
- III.- VALORES ANUALES PERSONAL 3 TURNOS
- IV.- VALORES MENSUALES PERSONAL JORNADA ORDINARIA
- V.- VALORES ANUALES PERSONAL JORNADA ORDINARIA





VALORES ECONÓMICOS CONVENIO EFICACIA LIMITADA DE LA REFINERÍA LA RÁBIDA		IPC FINAL		IPC PROVISIONAL		EMPRESA
		2,65%		2,50%		
		1,4 % + 1,25 %		2,0 % + 0,5 %		
		Año 2.008		Año 2.009		2.009
CONCEPTOS		Valor Final	%	Valor inicial	%	
Cláusula 49ª.	Entrenamientos Contraincendios	62,90	2,65%	64,47	2,50%	64,46
Cláusula 61ª. / ANEXO I	Salario Base					
	Nivel 1	17.181,34	2,65%	17.610,88	2,50%	17.610,87
	Nivel 2	18.323,65	2,65%	18.781,75	2,50%	18.781,76
	Nivel 3	19.934,24	2,65%	20.432,60	2,50%	=
	Nivel 4	22.081,85	2,65%	22.633,89	2,50%	22.630,90
	Nivel 5	24.551,80	2,65%	25.165,59	2,50%	25.165,60
	Nivel 6	26.914,21	2,65%	27.587,06	2,50%	=
	Nivel 7	29.520,53	2,65%	30.258,54	2,50%	30.258,55
	Nivel 8	33.747,64	2,65%	34.591,33	2,50%	34.591,32
	Complemento Ad Personam (con 4/5 años antigüedad)					
	Nivel 1	6.671,49	2,65%	6.838,28	2,50%	6.838,29
	Nivel 2	6.450,79	2,65%	6.612,06	2,50%	6.612,05
	Nivel 3	6.268,71	2,65%	6.425,43	2,50%	6.425,44
	Nivel 4	6.187,70	2,65%	6.342,39	2,50%	6.342,37
	Nivel 5	6.098,74	2,65%	6.251,21	2,50%	6.251,19
	Nivel 6	6.275,66	2,65%	6.432,55	2,50%	6.433,50
	Nivel 7	6.426,44	2,65%	6.587,10	2,50%	=
	Nivel 8	6.858,72	2,65%	7.030,18	2,50%	=
	Retribución básica conjunta (con 4/5 años antigüedad)					
	Nivel 1	23.852,83	2,65%	24.449,15	2,50%	2.449,17
	Nivel 2	24.774,45	2,65%	25.393,81	2,50%	=
	Nivel 3	26.202,95	2,65%	26.858,03	2,50%	=
	Nivel 4	28.269,55	2,65%	28.976,28	2,50%	28.976,27
	Nivel 5	30.650,54	2,65%	31.416,80	2,50%	31.416,81
	Nivel 6	33.189,87	2,65%	34.019,61	2,50%	34.019,60
	Nivel 7	35.946,97	2,65%	36.845,64	2,50%	=
	Nivel 8	40.606,36	2,65%	41.621,51	2,50%	41.621,50

VALORES ECONÓMICOS CONVENIO EFICACIA LIMITADA DE LA REFINERÍA LA RÁBIDA		IPC FINAL		IPC PROVISIONAL		EMPRESA
		2,65%		2,50%		
		1,4 % + 1,25 %		2,0 % + 0,5 %		
		Año 2.008		Año 2.009		2.009
CONCEPTOS		Valor Final	%	Valor inicial	%	
Cláusula 62ª	Complemento Ad Personam de Turno					
	Comp. Ad Pers. Turno mínimo (diario)	3,52		4,49		=
	Comp. Ad Pers. Turno mínimo (mensual)	106,98		136,55		=
	Comp. Ad Pers. Turno mínimo (anual)	1.283,78		1.638,60		=
Cláusula 63ª.	Plus de Condiciones de Trabajo					
	Nivel 1	206,46		237,42		=
	Nivel 2	137,58		158,21		=
Cláusula 64ª	Complemento de puesto de trabajo por turnicidad					
Cláusula 64ª.6º.párrafo 1º.	Complemento de p. trabajo por turnicidad (diario)	13,13	2,65%	13,45	2,50%	13,46
Cláusula 64ª.6º.párrafo 2º.	Complemento de p. trabajo por turnicidad (mensual)	399,23	2,65%	409,21	2,50%	409,22
Cláusula 65ª	Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad					
Cláusula 65ª.1ª.párrafo 1º.	Complemento de p. trabajo por nocturnidad (noche)	14,37	2,65%	14,73	2,50%	14,71
Cláusula 65ª.1ª.párrafo 2º.	Complemento de p. trabajo por nocturnidad (mensual)	87,39	2,65%	89,58	2,50%	89,56
Cláusula 66ª.	Gratificación de Nochebuena y NocheVieja	131,02	2,65%	134,30	2,50%	134,31
Cláusula 69ª.	Comp. de cantidad y calidad por horas extraordinarias					
	Coeficiente de los Pluses Turnos en la fórmula HE	0,6251		0,6395		
Cláusula 70ª	Compl. de cantidad y calidad por disponibilidad					
Cláusula 70ª.1ª	Compl. de cant. y cal. por disponibilidad.- Parte fija					
	Nivel 1	478,91	2,65%	490,89	2,50%	490,90
	Nivel 2	506,20	2,65%	518,85	2,50%	518,84
	Nivel 3	547,27	2,65%	560,95	2,50%	560,96
	Nivel 4	605,35	2,65%	620,48	2,50%	=
	Nivel 5	684,09	2,65%	701,20	2,50%	=
Cláusula 70ª.2ª	Compl. de cant. y cal. por disponibilidad.- Parte variable					
	Semana completa (hasta 7 semanas al año)	207,15	2,65%	212,33	2,50%	=
	Festivo entre semana, que no sea Sábado ni Domingo	41,32	2,65%	42,36	2,50%	=
	Adicional por cada semana que sobrepase 7 en el año	82,65	2,65%	84,71	2,50%	84,72
Cláusula 70ª.3ª	Disponibilidad diaria					
	Día laborable suelto	43,02	2,65%	44,10	2,50%	44,09
	Sábado, Domingo o festivo suelto	59,59	2,65%	61,08	2,50%	61,09

VALORES ECONÓMICOS CONVENIO EFICACIA LIMITADA DE LA REFINERÍA LA RÁBIDA		IPC FINAL		IPC PROVISIONAL		EMPRESA
		2,65%		2,50%		
		1,4 % + 1,25 %		2,0 % + 0,5 %		
		Año 2.008		Año 2.009		2.009
CONCEPTOS		Valor Final	%	Valor inicial	%	
Cláusula 70 ^a .4 ^a	Disponibilidad días sueltos					
	Día laborable suelto	26,67	2,65%	27,34	2,50%	27,33
	Sábado, Domingo o festivo suelto	36,96	2,65%	37,88	2,50%	=
Cláusula 70 ^a .5 ^a	Disponibilidad especial .T.M. Mantenimiento e Inspección	210,94	2,65%	216,22	2,50%	=
Cláusula 71 ^a .	Gratificación a equipo contraincendio					
	Nivel A - Relevos Equipo C.I. y asimilados	310,55	2,65%	318,32	2,50%	318,31
	Nivel B - TDC de Alta P. de Combustibles y asimilados	78,21	2,65%	80,17	2,50%	=
Cláusula 72 ^a	Polivalencia en Operaciones (valores mensuales)					
	1: 2 unidades - 25% diferencia RBC niveles 6 y 5	52,90		54,23		
	2: 3 o mas unidades-50% diferencia RBC niveles 6 y 5	105,81		108,45		
Cláusula 94 ^a	Dietas					
Cláusula 94 ^a .3 ^a	Personal superior	G. Pagados	Fijo	G. Pagados	Fijo	
	Resto del personal	116,52	4,20%	118,15	1,40%	
Cláusula 94 ^a .4 ^a	Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao	128,17	4,20%	129,97	1,40%	
Cláusula 96 ^a	Locomoción	0,25	4,20%	0,25	1,40%	
Cláusula 98 ^a	Dieta de la boya	28,25	4,20%	28,65	1,40%	28,65
Cláusula 100 ^a	Formación (precio beca/hora)	35,78	10,00%	36,67	2,50%	36,46
Cláusula 110 ^a	Premios de nupcialidad y natalidad					
	Nupcialidad (matrimonio)	123,09	4,20%	124,82	1,40%	124,81
	Natalidad (nacimiento de hijo)	61,53	4,20%	62,39	1,40%	62,39
Cláusula 111 ^a	Ayuda al Estudio					
Cláusula 111 ^a .2 ^a :	Clase A	33,55	4,20%	34,01	1,40%	34,02
	Clase B	67,08	4,20%	68,02	1,40%	=
	Clase C	95,03	4,20%	96,36	1,40%	=
	Clase D	145,20	4,20%	147,24	1,40%	=
	Clase E	200,68	4,20%	203,49	1,40%	=

VALORES ECONÓMICOS CONVENIO EFICACIA LIMITADA DE LA REFINERÍA LA RÁBIDA		IPC FINAL		IPC PROVISIONAL		EMPRESA
		2,65%		2,50%		
		1,4 % + 1,25 %		2,0 % + 0,5 %		
		Año 2.008		Año 2.009		2.009
CONCEPTOS		Valor Final	%	Valor inicial	%	
Cláusula 111ª.5ª:	Mínimo 3 asignaturas	72,60	4,20%	73,62	1,40%	=
	Mínimo 4 asignaturas	100,34	4,20%	101,74	1,40%	=
Cláusula 112ª	Becas a los trabajadores					
Cláusula 112ª.1ª:	Clase A	82,05	4,20%	83,20	1,40%	=
	Clase B	112,82	4,20%	114,40	1,40%	=
	Clase C	143,60	4,20%	145,61	1,40%	=
	Clase D	184,62	4,20%	187,21	1,40%	187,20
Cláusula 113ª	Ayudas a Cultura y Tiempo Libre					
	Grupo de Empresa	11.282,38	4,20%	11.440,34	1,40%	11.440,33
	Excursiones	8.974,62	4,20%	9.100,26	1,40%	=
Cláusula 114ª	Ayudas a Minusválidos					
Cláusula 114ª.3ª:	Clase A	562,13		570,00	1,40%	=
	Clase B					
	Apartado a	562,13		570,00	1,40%	=
	Apartado b	562,13		570,00	1,40%	=
	Apartado c (base cálculo exceso)	562,13		570,00	1,40%	=
	Clase C (Límite ayuda)	1.686,41		1.710,02	1,40%	=
Cláusula 114ª.5ª:	Límite total ayudas	1.686,41		1.710,02	1,40%	=
Cláusula 116ª	Prestamos					
	Fondo	156.263,15	Fijo	156.263,15	Fijo	=
	Primera vivienda	10.000,00	Fijo	10.000,00	Fijo	
	Resto de peticiones	2.404,05	Fijo	2.404,05	Fijo	
	Matrimonio	1 mensual.	Fijo	1 mensual.	Fijo	
Cláusula 117ª	Seguro de accidente para desplazados					
	Seguro colectivo	300.506,05	Fijo	300.506,05	Fijo	
	Límite misma cobertura o viajes	901.518,16	Fijo	901.518,16	Fijo	

VALORES ECONÓMICOS CONVENIO EFICACIA LIMITADA DE LA REFINERÍA LA RÁBIDA		IPC FINAL		IPC PROVISIONAL		EMPRESA
		2,65%		2,50%		
		1,4 % + 1,25 %		2,0 % + 0,5 %		
		Año 2.008		Año 2.009		2.009
CONCEPTOS		Valor Final	%	Valor inicial	%	
Antiguo Anexo I	Antiguos salarios de sustitución (garantizados)					
	Nivel 1	16.600,95	2,65%	17.015,969	2,50%	
	Nivel 2	21.598,06	2,65%	22.138,016	2,50%	
	Nivel 3	25.228,59	2,65%	25.859,307	2,50%	
	Nivel 4	25.419,23	2,65%	26.054,714	2,50%	
	Nivel 5	25.811,65	2,65%	26.456,940	2,50%	
	Nivel 6	27.492,10	2,65%	28.179,401	2,50%	
	Nivel 6 bis	27.492,11	2,65%	28.179,410	2,50%	
	Nivel 7	29.935,59	2,65%	30.683,984	2,50%	
	Nivel 8	33.150,13	2,65%	33.978,881	2,50%	
	Técnico y Directivo	37.560,53	2,65%	38.499,542	2,50%	
	Valor trienio V convenio actualizado	478,37	2,65%	490,330	2,50%	490,340
	Incidencia trienio en Ad Personam turno fijo					
	Jornada 100%	39,15	2,65%	40,133	2,50%	
	Jornada 75%	36,98	2,65%	37,900	2,50%	=
	Jornada 50%	36,35	2,65%	37,258	2,50%	37,260
	Incidencia trienio en Ad Personam turno variable					
	Jornada 100%	0,34	2,65%	0,352	2,50%	0,360
	Jornada 75%	0,26	2,65%	0,264	2,50%	0,280
	Jornada 50%	0,23	2,65%	0,237	2,50%	0,240
	Jornada 50% Sin festivos	0,23	2,65%	0,237	2,50%	0,240
	Informática	0,34	2,65%	0,352	2,50%	0,240
	Incidencia trienio en Ad Personam turno Mantenimiento	0,49	2,65%	0,501	2,50%	0,510



VALORES MENSUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A 3 TURNOS - 2009 PROVISIONAL

NIVEL 4					JOR. ORD. Mes-PCT1				3 TURNOS Mes	8 HE	
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	PCT1	TOTAL	HE	PLL
0 a 1	1.011,98	67,29	1.079,27	237,42	1.316,69	409,21	89,57	136,55	1.952,03	15,817	126,54
1 a 2	1.318,23	82,91	1.401,14	237,42	1.638,56	409,21	89,57	136,55	2.273,89	19,470	155,76
2 a 3	1.460,25	112,53	1.572,78	237,42	1.810,20	409,21	89,57	136,55	2.445,53	21,418	171,34
3 a 4	1.460,25	409,19	1.869,44	237,42	2.106,86	409,21	89,57	136,55	2.742,19	24,784	198,28
Mas de 4	1.460,25	409,19	1.869,44	237,42	2.106,86	409,21	89,57	136,55	2.742,19	24,784	198,28
NIVEL 5					JOR. ORD. Mes-PCT1				0,00 Mes	8 HE	
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	PCT1	TOTAL	HE	PLL
0 a 1	1.111,39	65,90	1.177,29	237,42	1.414,71	409,21	89,57	136,55	2.050,04	16,930	135,44
1 a 2	1.460,25	81,84	1.542,09	237,42	1.779,51	409,21	89,57	136,55	2.414,84	21,070	168,56
2 a 3	1.623,59	110,91	1.734,49	237,42	1.971,91	409,21	89,57	136,55	2.607,25	23,253	186,02
3 a 4	1.623,59	403,30	2.026,89	237,42	2.264,31	409,21	89,57	136,55	2.899,64	26,571	212,57
Mas de 4	1.623,59	403,30	2.026,89	237,42	2.264,31	409,21	89,57	136,55	2.899,64	26,571	212,57
NIVEL 6					JOR. ORD. Mes-PCT1				3 TURNOS Mes	8 HE	
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	PCT1	TOTAL	HE	PLL
0 a 1	1.168,20	65,47	1.233,67	237,42	1.471,09	409,21	89,57	136,55	2.106,42	17,570	140,56
1 a 2	1.542,41	76,63	1.619,04	237,42	1.856,46	409,21	89,57	136,55	2.491,79	21,943	175,54
2 a 3	1.779,81	114,13	1.893,94	237,42	2.131,36	409,21	89,57	136,55	2.766,69	25,062	200,50
3 a 4	1.779,81	415,00	2.194,81	237,42	2.432,23	409,21	89,57	136,55	3.067,57	28,477	227,81
Mas de 4	1.779,81	415,00	2.194,81	237,42	2.432,23	409,21	89,57	136,55	3.067,57	28,477	227,81

VALORES MENSUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A 3 TURNOS - 2009 PROVISIONAL

NIVEL 7					JOR. ORD. Mes-PCT1				3 TURNOS Mes	8 HE	
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	PCT1	TOTAL	HE	PLL
0 a 1	1.298,87	64,53	1.363,40	237,42	1.600,82	409,21	89,57	136,55	2.236,15	19,042	152,33
1 a 2	1.601,83	74,70	1.676,53	237,42	1.913,95	409,21	89,57	136,55	2.549,28	22,595	180,76
2 a 3	1.952,16	116,87	2.069,03	237,42	2.306,45	409,21	89,57	136,55	2.941,79	27,049	216,40
3 a 4	1.952,16	424,97	2.377,14	237,42	2.614,56	409,21	89,57	136,55	3.249,89	30,546	244,37
Mas de 4	1.952,16	424,97	2.377,14	237,42	2.614,56	409,21	89,57	136,55	3.249,89	30,546	244,37
NIVEL 8					JOR. ORD. Mes-PCT1				3 TURNOS Mes	8 HE	
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	PCT1	TOTAL	HE	PLL
0 a 1	1.423,85	66,40	1.490,25	237,42	1.727,67	409,21	89,57	136,55	2.363,00	20,481	163,85
1 a 2	1.756,95	76,49	1.833,44	237,42	2.070,86	409,21	89,57	136,55	2.706,20	24,376	195,01
2 a 3	2.231,70	124,73	2.356,43	237,42	2.593,85	409,21	89,57	136,55	3.229,18	30,311	242,49
3 a 4	2.231,70	181,43	2.413,12	237,42	2.650,54	409,21	89,57	136,55	3.285,88	30,954	247,63
Mas de 4	2.231,70	453,56	2.685,26	237,42	2.922,68	409,21	89,57	136,55	3.558,01	34,042	272,34

NIVEL 5	Plus de Polivalencia 2P	Plus de Polivalencia 3P
Años		
0 a 1	18,21	36,41
1 a 2	24,85	49,70
2 a 3	51,49	102,97
3 a 4	54,23	108,45
Mas de 4	54,23	108,45

VALORES ANUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A 3 TURNOS - 2009 PROVISIONAL

NIVEL 4					JOR. ORD.					3 TURNOS	Est 91,57%	PRE - 81.05%
										Mes	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	APTM	TOTAL	PDP	2008	
0 a 1	15.685,73	1.042,99	16.728,72	2.849,04	19.577,76	4.910,52	1.074,88	1.638,60	27.201,76	459,55	745,72	
1 a 2	20.432,59	1.285,08	21.717,67	2.849,04	24.566,71	4.910,52	1.074,88	1.638,60	32.190,71	596,61	968,12	
2 a 3	22.633,89	1.744,16	24.378,05	2.849,04	27.227,09	4.910,52	1.074,88	1.638,60	34.851,09	669,69	1.086,71	
3 a 4	22.633,89	6.342,39	28.976,28	2.849,04	31.825,32	4.910,52	1.074,88	1.638,60	39.449,32	796,01	1.291,69	
Mas de 4	22.633,89	6.342,39	28.976,28	2.849,04	31.825,32	4.910,52	1.074,88	1.638,60	39.449,32	1.061,34	1.291,69	
NIVEL 5					JOR. ORD.					3 TURNOS	Est 91,57%	PRE - 81.05%
										Mes	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	APTM	TOTAL	PDP	2008	
0 a 1	17.226,58	1.021,43	18.248,02	2.849,04	21.097,06	4.910,52	1.074,88	1.638,60	28.721,05	501,29	813,45	
1 a 2	22.633,88	1.268,48	23.902,36	2.849,04	26.751,40	4.910,52	1.074,88	1.638,60	34.375,40	656,62	1.065,51	
2 a 3	25.165,59	1.719,08	26.884,67	2.849,04	29.733,71	4.910,52	1.074,88	1.638,60	37.357,71	738,55	1.198,45	
3 a 4	25.165,59	6.251,21	31.416,80	2.849,04	34.265,84	4.910,52	1.074,88	1.638,60	41.889,84	863,05	1.400,48	
Mas de 4	25.165,59	6.251,21	31.416,80	2.849,04	34.265,84	4.910,52	1.074,88	1.638,60	41.889,84	1.150,73	1.400,48	
NIVEL 6					JOR. ORD.					3 TURNOS	Est 91,57%	PRE - 81.05%
										Mes	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	APTM	TOTAL	PDP	2008	
0 a 1	18.107,11	1.014,80	19.121,91	2.849,04	21.970,95	4.910,52	1.074,88	1.638,60	29.594,95	525,30	852,41	
1 a 2	23.907,31	1.187,73	25.095,05	2.849,04	27.944,09	4.910,52	1.074,88	1.638,60	35.568,08	689,39	1.118,67	
2 a 3	27.587,06	1.768,95	29.356,01	2.849,04	32.205,05	4.910,52	1.074,88	1.638,60	39.829,05	806,44	1.308,62	
3 a 4	27.587,06	6.432,55	34.019,61	2.849,04	36.868,65	4.910,52	1.074,88	1.638,60	44.492,65	934,55	1.516,51	
Mas de 4	27.587,06	6.432,55	34.019,61	2.849,04	36.868,65	4.910,52	1.074,88	1.638,60	44.492,65	1.246,07	1.516,51	

NOTA: Para mas de 4 años, hay que tener en cuenta que el PDP aumenta un 1% de la RBC cada 3 años, con un límite máximo del 10%.

VALORES ANUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A 3 TURNOS - 2009 PROVISIONAL

NIVEL 7					JOR. ORD.				3 TURNOS	Est 91,57%	PRE - 81.05%
									Mes	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	APTM	TOTAL	PDP	2008
0 a 1	20.132,49	1.000,19	21.132,68	2.849,04	23.981,72	4.910,52	1.074,88	1.638,60	31.605,72	580,54	942,04
1 a 2	24.828,38	1.157,84	25.986,22	2.849,04	28.835,26	4.910,52	1.074,88	1.638,60	36.459,26	713,87	1.158,40
2 a 3	30.258,54	1.811,45	32.069,99	2.849,04	34.919,03	4.910,52	1.074,88	1.638,60	42.543,03	880,99	1.429,60
3 a 4	30.258,54	6.587,10	36.845,64	2.849,04	39.694,68	4.910,52	1.074,88	1.638,60	47.318,68	1.012,19	1.642,49
Mas de 4	30.258,54	6.587,10	36.845,64	2.849,04	39.694,68	4.910,52	1.074,88	1.638,60	47.318,68	1.349,58	1.642,49
NIVEL 8					JOR. ORD.				3 TURNOS	Est 91,57%	PRE - 81.05%
									Mes	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PT	PN	APTM	TOTAL	PDP	2008
0 a 1	22.069,65	1.029,22	23.098,87	2.849,04	25.947,91	4.910,52	1.074,88	1.638,60	33.571,91	634,55	1.029,69
1 a 2	27.232,70	1.185,67	28.418,37	2.849,04	31.267,41	4.910,52	1.074,88	1.638,60	38.891,40	780,68	1.266,82
2 a 3	34.591,33	1.933,30	36.524,63	2.849,04	39.373,67	4.910,52	1.074,88	1.638,60	46.997,67	1.003,37	1.628,18
3 a 4	34.591,33	2.812,10	37.403,43	2.849,04	40.252,47	4.910,52	1.074,88	1.638,60	47.876,47	1.027,51	1.667,35
Mas de 4	34.591,33	7.030,18	41.621,51	2.849,04	44.470,55	4.910,52	1.074,88	1.638,60	52.094,55	1.524,51	1.855,38

NIVEL 5	Plus de Polivalencia 2P	Plus de Polivalencia 3P
Años		
0 a 1	218,47	436,95
1 a 2	298,17	596,34
2 a 3	617,83	1.235,67
3 a 4	650,70	1.301,41
Mas de 4	650,70	1.301,41

NOTA: Para mas de 4 años, hay que tener en cuenta que el PDP aumenta un 1% de la RBC cada 3 años, con un límite máximo del 10%.

VALORES MENSUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A JORNADA ORDINARIA - 2009 provisional - MENSUAL

NIVEL 4					JOR. ORD.		JOR. ORD.		
					PCT1		PCT2		4 HE
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOT 1	PCT2	TOT 2	HE	PLL
0 a 1	1.011,98	67,29	1.079,27	237,42	1.316,69	158,21	1.237,48	12,248	48,99
1 a 2	1.318,23	82,91	1.401,14	237,42	1.638,56	158,21	1.559,35	15,900	63,60
2 a 3	1.460,25	112,53	1.572,78	237,42	1.810,20	158,21	1.730,99	17,848	71,39
3 a 4	1.460,25	409,19	1.869,44	237,42	2.106,86	158,21	2.027,65	21,215	84,86
Mas de 4	1.460,25	409,19	1.869,44	237,42	2.106,86	158,21	2.027,65	21,215	84,86
NIVEL 5					JOR. ORD.		JOR. ORD.		
					PCT1		PCT2		4 HE
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOT 1	PCT2	TOT 2	HE	PLL
0 a 1	1.111,39	65,90	1.177,29	237,42	1.414,71	158,21	1.335,50	13,360	53,44
1 a 2	1.460,25	81,84	1.542,09	237,42	1.779,51	158,21	1.700,30	17,500	70,00
2 a 3	1.623,59	110,91	1.734,49	237,42	1.971,91	158,21	1.892,70	19,683	78,73
3 a 4	1.623,59	403,30	2.026,89	237,42	2.264,31	158,21	2.185,10	23,002	92,01
Mas de 4	1.623,59	403,30	2.026,89	237,42	2.264,31	158,21	2.185,10	23,002	92,01
NIVEL 6					JOR. ORD.		JOR. ORD.		
					PCT1		PCT2		4 HE
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOT 1	PCT2	TOT 2	HE	PLL
0 a 1	1.168,20	65,47	1.233,67	237,42	1.471,09	158,21	1.391,88	14,000	56,00
1 a 2	1.542,41	76,63	1.619,04	237,42	1.856,46	158,21	1.777,25	18,373	73,49
2 a 3	1.779,81	114,13	1.893,94	237,42	2.131,36	158,21	2.052,15	21,493	85,97
3 a 4	1.779,81	415,00	2.194,81	237,42	2.432,23	158,21	2.353,02	24,907	99,63
Mas de 4	1.779,81	415,00	2.194,81	237,42	2.432,23	158,21	2.353,02	24,907	99,63

NOTA: Para mas de 4 años hay que tener en cuenta que el PDP aumenta cada tres años, un 1% de la RBC (partiendo del 3%), con un límite máximo del 10%.

VALORES MENSUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A JORNADA ORDINARIA - 2009 provisional - MENSUAL

NIVEL 7					JOR. ORD.		JOR. ORD.		
					PCT1		PCT2		4 HE
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOT 1	PCT2	TOT 2	HE	PLL
0 a 1	1.298,87	64,53	1.363,40	237,42	1.600,82	158,21	1.521,61	15,472	61,89
1 a 2	1.601,83	74,70	1.676,53	237,42	1.913,95	158,21	1.834,74	19,026	76,10
2 a 3	1.952,16	116,87	2.069,03	237,42	2.306,45	158,21	2.227,24	23,480	93,92
3 a 4	1.952,16	424,97	2.377,14	237,42	2.614,56	158,21	2.535,35	26,976	107,91
Mas de 4	1.952,16	424,97	2.377,14	237,42	2.614,56	158,21	2.535,35	26,976	107,91
NIVEL 8					JOR. ORD.		JOR. ORD.		
					PCT1		PCT2		4 HE
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOT 1	PCT2	TOT 2	HE	PLL
0 a 1	1.423,85	66,40	1.490,25	237,42	1.727,67	158,21	1.648,46	16,912	67,65
1 a 2	1.756,95	76,49	1.833,44	237,42	2.070,86	158,21	1.991,65	20,806	83,23
2 a 3	2.231,70	124,73	2.356,43	237,42	2.593,85	158,21	2.514,64	26,741	106,96
3 a 4	2.231,70	124,73	2.356,43	237,42	2.593,85	158,21	2.514,64	26,741	106,96
Mas de 4	2.231,70	453,56	2.685,26	237,42	2.922,68	158,21	2.843,47	30,473	121,89

NOTA: Para mas de 4 años hay que tener en cuenta que el PDP aumenta cada tres años, un 1% de la RBC (partiendo del 3%), con un límite máximo del 10%.

VALORES ANUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A JORNADA ORDINARIA - 2009 provisional - ANUAL

NIVEL 4					JOR. ORD.		JOR. ORD.	Est 91,57%	PRE - 81,05%
					PCT1		PCT2	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PCT2	TOTAL 2	PDP	2008
0 a 1	15.685,73	1.042,99	16.728,72	2.849,04	19.577,76	1.898,52	18.627,24	426,58	745,72
1 a 2	20.432,59	1.285,08	21.717,67	2.849,04	24.566,71	1.898,52	23.616,19	553,80	968,12
2 a 3	22.633,89	1.744,16	24.378,05	2.849,04	27.227,09	1.898,52	26.276,57	621,64	1.086,71
3 a 4	22.633,89	6.342,39	28.976,28	2.849,04	31.825,32	1.898,52	30.874,80	738,90	1.291,69
Mas de 4	22.633,89	6.342,39	28.976,28	2.849,04	31.825,32	1.898,52	30.874,80	985,19	1.291,69
NIVEL 5					JOR. ORD.		JOR. ORD.	Est 91,57%	PRE - 81,05%
					PCT1		PCT2	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PCT2	TOTAL 2	PDP	2008
0 a 1	17.226,58	1.021,43	18.248,02	2.849,04	21.097,06	1.898,52	20.146,54	465,32	813,45
1 a 2	22.633,88	1.268,48	23.902,36	2.849,04	26.751,40	1.898,52	25.800,88	609,51	1.065,51
2 a 3	25.165,59	1.719,08	26.884,67	2.849,04	29.733,71	1.898,52	28.783,19	685,56	1.198,45
3 a 4	25.165,59	6.251,21	31.416,80	2.849,04	34.265,84	1.898,52	33.315,32	801,13	1.400,48
Mas de 4	25.165,59	6.251,21	31.416,80	2.849,04	34.265,84	1.898,52	33.315,32	1.068,17	1.400,48
NIVEL 6					JOR. ORD.		JOR. ORD.	Est 91,57%	PRE - 81,05%
					PCT1		PCT2	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PCT2	TOTAL 2	PDP	2008
0 a 1	18.107,11	1.014,80	19.121,91	2.849,04	21.970,95	1.898,52	21.020,43	487,61	852,41
1 a 2	23.907,31	1.187,73	25.095,05	2.849,04	27.944,09	1.898,52	26.993,57	639,92	1.118,67
2 a 3	27.587,06	1.768,95	29.356,01	2.849,04	32.205,05	1.898,52	31.254,53	748,58	1.308,62
3 a 4	27.587,06	6.432,55	34.019,61	2.849,04	36.868,65	1.898,52	35.918,13	867,50	1.516,51
Mas de 4	27.587,06	6.432,55	34.019,61	2.849,04	36.868,65	1.898,52	35.918,13	1.156,67	1.516,51

NOTA: Para mas de 4 años hay que tener en cuenta que el PDP aumenta cada tres años, un 1% de la RBC (partiendo del 3%), con un límite máximo del 10%.

VALORES ANUALES
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
PERSONAL A JORNADA ORDINARIA - 2009 provisional - ANUAL

NIVEL 7					JOR. ORD.		JOR. ORD.	Est 91,57%	PRE - 81,05%
					PCT1		PCT2	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PCT2	TOTAL 2	PDP	2008
0 a 1	20.132,49	1.000,19	21.132,68	2.849,04	23.981,72	1.898,52	23.031,20	538,88	942,04
1 a 2	24.828,38	1.157,84	25.986,22	2.849,04	28.835,26	1.898,52	27.884,74	662,65	1.158,40
2 a 3	30.258,54	1.811,45	32.069,99	2.849,04	34.919,03	1.898,52	33.968,51	817,78	1.429,60
3 a 4	30.258,54	6.587,10	36.845,64	2.849,04	39.694,68	1.898,52	38.744,16	939,56	1.642,49
Mas de 4	30.258,54	6.587,10	36.845,64	2.849,04	39.694,68	1.898,52	38.744,16	1.252,75	1.642,49
NIVEL 8					JOR. ORD.		JOR. ORD.	Est 91,57%	PRE - 81,05%
					PCT1		PCT2	Año	OBJETIVOS
Años	SB	AP	RBC	PCT1	TOTAL 1	PCT2	TOTAL 2	PDP	2008
0 a 1	22.069,65	1.029,22	23.098,87	2.849,04	25.947,91	1.898,52	24.997,39	589,02	1.029,69
1 a 2	27.232,70	1.185,67	28.418,37	2.849,04	31.267,41	1.898,52	30.316,89	724,67	1.266,82
2 a 3	34.591,33	1.933,30	36.524,63	2.849,04	39.373,67	1.898,52	38.423,15	931,38	1.628,18
3 a 4	34.591,33	2.812,10	37.403,43	2.849,04	40.252,47	1.898,52	39.301,95	953,79	1.667,35
Mas de 4	34.591,33	7.030,18	41.621,51	2.849,04	44.470,55	1.898,52	43.520,03	1.415,13	1.855,38

NOTA: Para mas de 4 años hay que tener en cuenta que el PDP aumenta cada tres años, un 1% de la RBC (partiendo del 3%), con un límite máximo del 10%.

**VALORES CATEGORÍA SUPERIOR
RETRIBUCIONES PERSONAL CON ANTIGUEDAD >= 6/6/95
VALORES 2009 - PROVISIONAL**

NIVEL 5 A NIVEL 6					NIVEL 5 A NIVEL 7				
Años	Salario día	HE	PLL	PD	Años	Salario día	HE	PLL	PD
0 a 1	2,628	0,640	2,559	5,119	0 a 1	8,674	2,112	8,448	16,896
1 a 2	3,801	0,873	3,493	6,986	1 a 2	6,551	1,526	6,103	12,205
2 a 3	7,228	1,809	7,237	14,475	2 a 3	15,203	3,796	15,186	30,371
3 a 4	7,228	1,906	7,623	15,245	3 a 4	15,203	3,975	15,899	31,797
Mas de 4	7,228	1,906	7,623	15,245	Mas de 4	15,203	3,975	15,899	31,797
NIVEL 6 A NIVEL 7					NIVEL 6 A NIVEL 8				
Años	Salario día	HE	PLL	PD	Años	Salario día	HE	PLL	PD
0 a 1	6,046	1,472	5,889	11,777	0 a 1	11,828	2,912	11,647	23,294
1 a 2	2,749	0,652	2,610	5,220	1 a 2	9,927	2,433	9,733	19,465
2 a 3	7,975	1,987	7,948	15,896	2 a 3	20,908	5,248	20,994	41,988
3 a 4	7,975	2,069	8,276	16,552	3 a 4	20,908	1,834	7,336	14,672
Mas de 4	7,975	2,069	8,276	16,552	Mas de 4	20,908	5,566	22,263	44,525
NIVEL 7 A NIVEL8					NIVEL 5 A NIVEL8				
Años	Salario día	HE	PLL	PD	Años	Salario día	HE	PLL	PD
0 a 1	5,783	1,440	5,758	11,516	0 a 1	14,457	3,552	14,206	28,412
1 a 2	7,177	1,781	7,123	14,245	1 a 2	13,728	3,306	13,225	26,451
2 a 3	12,934	3,261	13,046	26,091	2 a 3	28,137	7,058	28,231	56,463
3 a 4	12,934	-0,235	-0,940	-1,880	3 a 4	28,137	3,740	14,959	29,917
Mas de 4	12,934	3,497	13,986	27,973	Mas de 4	28,137	7,471	29,885	59,770