

## **UNIDAD 3: JORNADA LABORAL Y RETRIBUCIÓN**

**Módulo profesional: Formación y orientación laboral**

## Índice

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO .....	3
1. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.....	4
1.1 Distribución irregular de la jornada de trabajo .....	5
1.2 Organización especial del horario de trabajo .....	6
2. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	8
3. PERMISOS, VACACIONES Y FESTIVOS .....	9
3.1 Permisos retribuidos. Art 37.3 ET.....	9
3.2 Vacaciones. Art 38 ET. ....	10
3.3 Festivos. Art 37.2 ET. ....	11
3.4 Reducción de jornada .....	12
4. EL SALARIO.....	13
4.1 Salario y características .....	13
4.2 El salario mínimo interprofesional .....	14
5. GARANTÍAS DEL SALARIO.....	15
6. LA NÓMINA .....	18
6.1 Encabezado y periodo de liquidación .....	18
6.2 Devengos .....	19
6.3 Base de cotización por contingencias comunes, profesionales, horas extraordinarias e IRPF.....	20
6.4 Deducciones y líquido a percibir.....	22
RESUMEN FINAL .....	24

## RESUMEN INTRODUCTORIO

En esta unidad vamos a estudiar el concepto de jornada laboral, la diferente distribución que puede presentar y sus periodos de descanso. Estudiaremos el salario, sus componentes y las garantías que lo protegen.

Además, veremos el Salario Mínimo Interprofesional y el IPREM, el organismo FOGASA. Por último, analizaremos la nómina y el cálculo de las mismas.

## INTRODUCCIÓN

Entre los conceptos más importantes a tener en cuenta por los trabajadores al incorporarse al mercado laboral se encuentra la jornada laboral y su retribución. Existen numerosos mecanismos en nuestras leyes que permiten al empresario y trabajador poder flexibilizar la jornada de trabajo para adaptarla a las necesidades propias de los tiempos actuales.

Asimismo, el trabajador deberá saber lo que es una nómina y diferenciar sus elementos con el objeto de conocer sus derechos y tener la capacidad de interpretar el resultado de su actividad.

## CASO INTRODUCTORIO

Luisa ha cursado la titulación de Turismo y ha realizado las prácticas del último año en un conocido hotel de su ciudad. A la finalización de las mismas, le han propuesto realizarle un contrato temporal para la temporada de verano, que comienza en esas fechas.

Tras la temporada estival, gracias al buen trabajo de Luisa, el director del hotel, contacta con el Departamento de Recursos Humanos y les plantea la opción de hacerla indefinida, a lo que Luisa, responde con un rotundo sí ya que le encanta el trabajo y se lleva muy bien con los compañeros.

Le informan de sus nuevas condiciones de trabajo, consistentes en trabajar a jornada completa, además quedan pactadas la realización de horas extraordinarias. Su salario mensual será de 1.200 €.

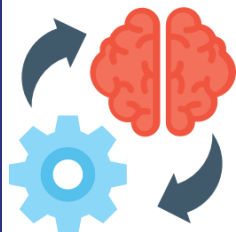
Al terminar esta unidad, el alumno será capaz de distinguir los diferentes tipos de jornada laboral, así como sus descansos, conocerás el concepto de horas extraordinarias y de salario, así como diferenciar los componentes que componen la nómina.

## 1. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

*Luisa va a empezar a trabajar con su nuevo contrato. Aún no le han asegurado cuantas horas exactas va a tener su jornada de trabajo así como los días de la semana que va a descansar. Su empresa suele distribuir la jornada de forma irregular entre sus trabajadores y está un poco insegura porque no conoce todos estos conceptos.*

La **jornada ordinaria de trabajo** es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado.

El art 34.1 ET establece que **la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**. Es decir, que una semana un trabajador podría realizar 45 horas de trabajo y a la semana siguiente 35 horas, siendo perfectamente legal. Esto es lo que se conoce como **distribución irregular de la jornada de trabajo**.



### RECUERDA

El ET establece que la jornada laboral máxima en nuestro país es de 40 horas semanales, pero el Convenio Colectivo de aplicación en cada sector puede regular una jornada laboral específica y esta será la que se aplique. Recuerda que los Convenios solo pueden regular condiciones más beneficiosas para el trabajador que las establecidas en el ET, por lo que siempre serán de aplicación.

Tenemos que tener en cuenta una serie de **cuestiones claves** en relación con la jornada ordinaria de trabajo:

- La jornada diaria no puede ser superior a 9 horas diarias efectivas.
- El descanso entre jornadas será de, al menos, 12 horas entre jornadas.
- Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido. Este descanso se puede acumular por periodos de dos semanas, quedando 3 días seguidos de descanso cada 11 días de trabajo.
- Si la jornada laboral excede de 6 horas, los trabajadores disfrutarán de un descanso de 15 minutos como mínimo.
- Los **menores de edad** tendrán una jornada máxima de 8 horas diarias, disfrutarán de un descanso mínimo de dos días

ininterrumpidos por cada semana de trabajo. También, los menores disfrutarán al menos de 30 minutos de descanso cuando la jornada exceda de 4 horas y media.

Existen **jornadas especiales de trabajo**, para actividades, trabajos y sectores que por sus peculiaridades así lo requieran. Aquí se puede ampliar o limitar la ordenación y duración de la jornada de trabajo.

Las jornadas especiales se pueden **ampliar**, por ejemplo, en empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios, en el comercio y la hostelería, etc. También se puede **limitar** la jornada para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, para trabajos expuestos a riesgos ambientales, en el campo, etc.



#### SABÍAS QUE...

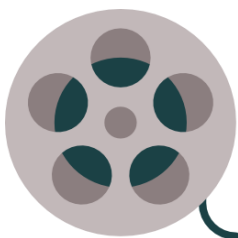
Si en una jornada laboral existen interrupciones se denomina **partida** y si no hay interrupciones, se denomina jornada **continua** (con independencia de las interrupciones obligatorias para el descanso).

## 1.1 Distribución irregular de la jornada de trabajo

Como hemos dicho anteriormente, nuestra legislación permite la **distribución irregular de la jornada de trabajo**. Es adecuado que esta distribución irregular sea pactada entre empresa y trabajadores. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada un **máximo** del 10% de horas en promedio anual.

Esta medida va **dirigida** a empresas cuyo proceso de producción varía a lo largo del año, existiendo épocas del año con mayor producción que otras. De esta forma, se da la posibilidad de que sus trabajadores puedan aumentar su jornada de trabajo en aquellas épocas del año en las que las necesidades de la empresa aumentan y reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores en otras épocas del año con menos demanda productiva. Todo ello sin necesidad de que los trabajadores realicen horas extraordinarias ni contratar a más personal en fechas de más trabajo.

La distribución irregular de la jornada **debe respetar** siempre el descanso diario entre jornadas y el descanso semanal. La empresa deberá **preavisar** al trabajador con, al menos, 5 días de antelación, informándoles del día y horas de prestación del trabajo.



### VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente vídeo se explican las cuestiones claves de la jornada ordinaria y especiales.

<https://www.youtube.com/watch?v=BuINIRmPIzk>

## 1.2 Organización especial del horario de trabajo

Las actividades cuya jornada laboral presenta una organización especial de sus horarios se encuentran reguladas en el art. 36 del ET.



Tiempo.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

### TRABAJO NOCTURNO

El **trabajo nocturno**: es aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se entenderá por **trabajador nocturno por naturaleza** aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El trabajador nocturno tendrá un salario específico y el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral tal condición.

Para el caso en que el trabajador no sea trabajador nocturno por naturaleza pero si realice horas en horario nocturno, el empresario tendrá 2 opciones: podrá pagar un **plus por nocturnidad** por cada hora en horario nocturno (pagar más caras las horas nocturnas que las horas diurnas) o podrá **compensar** cada hora de trabajo nocturno por dos horas de descanso.

Está **prohibido** el horario nocturno para menores de 18 años, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Los trabajadores en horario nocturno no podrán realizar **horas extraordinarias** salvo por causa de fuerza mayor. En cuanto a su **jornada ordinaria de trabajo** será de 8 horas/día en un promedio de 15 días.

## TRABAJO A TURNOS

En el **trabajo por turnos**, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, donde prestan sus servicios, en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Suele tener lugar en aquellas empresas cuya actividad es constante las 24 horas del día.

Un trabajador a turno no podrá estar más de 15 días seguidos en turno de noche salvo por voluntad propia. Aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales tendrán preferencia en la elección de turno. El descanso diario se reduce de 12 hasta 7 horas en los días de cambio de turno.



### EJEMPLO PRÁCTICO

Sofía trabaja en un Pub en horario de tarde. Lleva trabajando en este horario desde que comenzó a trabajar para esta empresa. Cuando comenzó a trabajar le hicieron un contrato temporal de año y medio en el que venían recogidas sus condiciones de trabajo y regulaba la posibilidad de realizar alguna hora en horario nocturno que sería retribuida a través de un plus de nocturnidad (pagadas casi el doble que las horas en horario de tarde). ¿Está actuando correctamente la empresa?

### SOLUCIÓN

La empresa si está actuando correctamente dado que Sofía es una trabajadora que no es nocturna por naturaleza, dadas las características de su contrato (trabaja normalmente por la tarde). Y cuando la empresa necesita que realice algunas horas en horario nocturno se las pagan con un plus por nocturnidad, siguiendo así las instrucciones dadas en el ET.

## 2. HORAS EXTRAORDINARIAS

*El jefe de Luisa le ha hecho saber que en su contrato se van a recoger una serie de horas extraordinarias a realizar cada cierto tiempo. Además, le han planteado la opción de poder realizar más horas extraordinarias.*

*Luisa siempre ha escuchado el concepto de "horas extras", pero se encuentra un poco perdida en cuanto a su aplicación práctica, ¿Son legales las horas extraordinarias? ¿Existe algún tipo de limitación? ¿Qué tipos de horas extraordinarias existen?*

Las horas extraordinarias son aquellas horas que sobrepasan de la jornada ordinaria de trabajo en los contratos celebrados a jornada completa y que tampoco quedan configuradas dentro de la distribución irregular de la jornada de trabajo. Su realización es **voluntaria**, salvo que se pacten o sean por fuerza mayor. Se encuentran reguladas en el art. 35 ET.

Las horas extraordinarias podrán ser **retribuidas o compensadas** por descansos equivalentes dependiendo de lo que regule el Convenio Colectivo o Contrato de Trabajo. En caso de no regular nada, serán compensadas por descansos equivalentes en los 4 meses siguientes a su realización. Para el caso que sean **retribuidas**, la cuantía será, como mínimo, la misma que la de la hora ordinaria.

El Estatuto de los Trabajadores limita el número de las horas extraordinarias a realizar a **80 horas al año** salvo que sean por fuerza mayor o se compensen con descansos.

“

### NOTA DE INTERÉS

Las horas extraordinarias están prohibidas para los menores de 18 años y para los trabajadores con contratos a tiempo parcial (estos últimos si podrán realizar horas complementarias).

Existen tres tipos de horas extraordinarias:

#### A. Estructurales:

- Están pactadas en el Contrato o Convenio.
- Son horas con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de actividad.



**B. No estructurales:**

- Son voluntarias para el trabajador y pactadas con el empresario fuera de Convenio o Contrato.

**C. De fuerza mayor:**

- Son necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre la empresa.
- Son obligatorias para el trabajador.
- No computan a efectos de las 80 horas máximas legales permitidas al año.
- Ejemplo: realizar trabajos para salvar máquinas, útiles y herramientas tras una inundación.

**COMPRUEBA LO QUE SABES**

¿Cuál es la diferencia entre una hora extraordinaria y una hora complementaria? Coméntalo en el foro de la unidad.

### 3. PERMISOS, VACACIONES Y FESTIVOS

*Alberto, compañero de trabajo de Luisa, se casó la semana pasada y hoy se ha despedido de ella porque se va unos días de luna de miel. Luisa se ha quedado muy sorprendida, no sabía que cuando una persona contrae matrimonio tiene un permiso retribuido por parte de la empresa.*

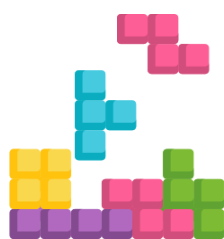
*Este tema de los permisos le ha causado interés y está investigando sobre ello, además también le interesa el tema de la reducción de jornada por si le conviene en un futuro, sin olvidarse de sus vacaciones dado que aún no le han informado de nada.*

#### 3.1 Permisos retribuidos (Art 37.3 ET)

El trabajador, previo aviso y justificante posterior, podrá ausentarse del trabajo, independientemente de su antigüedad, con derecho a remuneración, por los siguientes motivos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días naturales en caso de nacimiento de un hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. El permiso será de 4 días en el caso de que el trabajador tenga que desplazarse fuera de su provincia.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal, por ejemplo, para formar parte de una mesa electoral.
- El tiempo legalmente establecido para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados: se podrá ausentar el trabajador durante 1 hora y pudiendo añadir 2 horas más, pero sin retribución.



### EJEMPLO PRÁCTICO

Sonia trabaja en una empresa de calzados en Málaga. Esta mañana ha recibido una llamada informándola de que su hija ha tenido que ser ingresada a causa de una caída, tiene la pierna fracturada y la van a intervenir quirúrgicamente. La hija de Sonia vive en Córdoba. Sonia quiere saber si tiene permiso retribuido y, en caso afirmativa, cuántos días tendría.

### SOLUCIÓN

Sonia tendría un permiso retribuido por hospitalización de un familiar. Este permiso retribuido será de 2 días con carácter general, pero al encontrarse la hija de Sonia fuera de la provincia, el permiso se amplía a 4 días.

## 3.2 Vacaciones (Art 38 ET)

Las **vacaciones** son la interrupción retribuida de la actividad laboral lo largo del año para que descanse el trabajador. Son un **derecho constitucional** y no son ni recuperables ni sustituibles por compensación

económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.

La **duración** de las vacaciones no puede ser inferior a 30 días naturales por año trabajado. Si no se trabaja el año completo, este periodo se reducirá proporcionalmente.

El **momento de disfrute** se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según la planificación anual de vacaciones de la empresa. Hay que disfrutarlas en el año natural al que corresponda, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y se podrán coger completas o fraccionándolas. La fecha de vacaciones ha de ser conocida por el trabajador con 2 meses de antelación

El calendario laboral deberá permanecer durante todo momento en la empresa en un lugar visible



Calendario.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

### 3.3 Festivos (Art 37.2 ET)

Tienen carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 días al año, de las cuales 2 serán locales.

Las Comunidades Autónomas pueden fijar las fechas de las fiestas que les sean propias, debiéndose respetar como días festivos en todo el territorio nacional: el día de Navidad, el día de Año Nuevo, el 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y el 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

Si se trabaja en festivo, la retribución será un 75 % superior al salario ordinario y en caso de ser compensados por descanso será compensado en un 75% adicional al periodo ordinario.

### 3.4 Reducción de jornada

La Ley establece diferentes situaciones en la que el trabajador puede reducir su jornada laboral. Estas situaciones son:

#### **a) Cuidado de familiares**

- Cuidar a menores de 12 años o personas discapacitadas. Se podrá reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración. El trabajador deberá preavisar del inicio y fin de la reducción con 15 días de preaviso. La empresa solo podrá denegar esta reducción en caso de que haya más de un trabajador cuidando al mismo familiar.
- Cuidar de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, que implique hospitalización de larga duración: el trabajador tendrá derecho a una reducción, como mínimo, de la mitad de su jornada, con la disminución proporcional del salario.

#### **b) Lactancia menores de 9 meses**

Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (dos tramos de media hora o entrar y salir antes), para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Solo podrá ser disfrutada por padre o madre, puede ser disfrutado por los dos progenitores.

#### **c) Víctima de violencia de género**

Podrán reducir o flexibilizar su jornada de trabajo, para la protección o asistencia, con la correspondiente disminución de salario.

#### **d) Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE). Art. 47.1 ET.**

La empresa puede reducir la jornada laboral de sus trabajadores alegando causas organizativas, técnicas o económicas. Esta medida se conoce como Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE). La empresa podrá reducir la jornada de los trabajadores con una reducción mínima del 10% y un ajuste máximo del 70% respecto a la jornada habitual de cada empleado. Los trabajadores podrán cobrar el desempleo por la parte de la jornada que no realicen (siempre que cumplan con los requisitos mínimos de cotización para cobrar esta prestación). A causa de la pandemia del

coronavirus SARS-CoV-2, se reguló un nuevo tipo de ERTE por fuerza mayor destinado a ayudar a las empresas y trabajadores afectados por la crisis económica generada a raíz de la pandemia con el fin de paliar las graves consecuencias generadas.

## 4. EL SALARIO

*A Luisa le han informado de su sueldo mensual y ha comprobado que está por encima del salario mínimo interprofesional. Pero ¿qué significa ese concepto exactamente? ¿Hay un salario mínimo que fija el Gobierno y las empresas deben cumplirlo? ¿Qué es lo que se entiende por salario?*

### 4.1 Salario y características

El **salario** (art.26ET) es la retribución que el empresario da al trabajador en compensación por los servicios laborales que recibe éste. El cobro del salario constituye el principal derecho del trabajador y la obligación básica del empresario. Se considera salario todo aquello que recibe el trabajador, **en dinero o en especie**, y retribuye tanto el trabajo efectivo realizado como los periodos de descanso obligatorios.

El salario se debe pagar con puntualidad en el **lugar y tiempo pactados**, con un máximo de un mes para el transcurso de su abono. No obstante, el trabajador tiene derecho a pedir, antes de que termine el mes, **anticipos** del salario a cuenta de los días ya trabajados.

El empresario que no pague los salarios con puntualidad incurre en mora, y el trabajador podrá reclamarlos con un recargo de un 10% sobre la cantidad adecuada. En caso de 3 meses sin pago por la empresa, el trabajador puede **extinguir el contrato** con derecho a indemnización, además del salario adeudado.

Para que un trabajador sepa el salario al que tiene derecho, debe tener en cuenta tres vías:

- ✓ El Salario Mínimo Interprofesional.
- ✓ El Convenio Colectivo aplicable a su sector donde aparecerá regulado el salario mínimo para su categoría profesional, así como los diferentes complementos salariales.
- ✓ El contrato de trabajo, donde se puede pactar una mejora de las cantidades anteriores.

La opción más favorable será el salario al que tiene derecho el trabajador.

## 4.2 El salario mínimo interprofesional

La Constitución Española establece que todas las personas tienen derecho a percibir, como retribución por su trabajo, una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En atención a este derecho constitucional, el Gobierno establece anualmente el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, mediante Real Decreto, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Se considera al **SMI** como la retribución mínima que deben cobrar todos los trabajadores por cuenta ajena, referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.



### NORMATIVA DE INTERÉS

En este enlace puedes consultar el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-1652>

La última subida del SMI fue llevada a cabo en enero de 2020, quedando fijado en la cantidad de 950 euros mensuales en 14 pagas anuales (12+2 pagas extraordinarias). El SMI se fijará como retribución mensual por una jornada laboral **a tiempo completo** (40h/semana), por lo que si una persona trabaja menos horas, el SMI será proporcional.

Junto al SMI existe otro concepto fundamental, el **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**, un indicador fijado anualmente que se toma como referencia para poder acceder a la concesión de ayudas o beneficios sociales (acceso a la vivienda, becas, subsidio de desempleo, asistencia jurídica gratuita, subvenciones, etc.).



### EJEMPLO PRÁCTICO

Mario ha sido contratado y comienza a trabajar mañana. Hoy ha firmado su contrato en el que se indica que va a cobrar el SMI durante el año que dura su contrato y, en caso de renovación, negociarían una subida. Teniendo en cuenta que ha sido contratado para trabajar 20h/semana, Mario tiene la duda de cuál va a ser su salario.

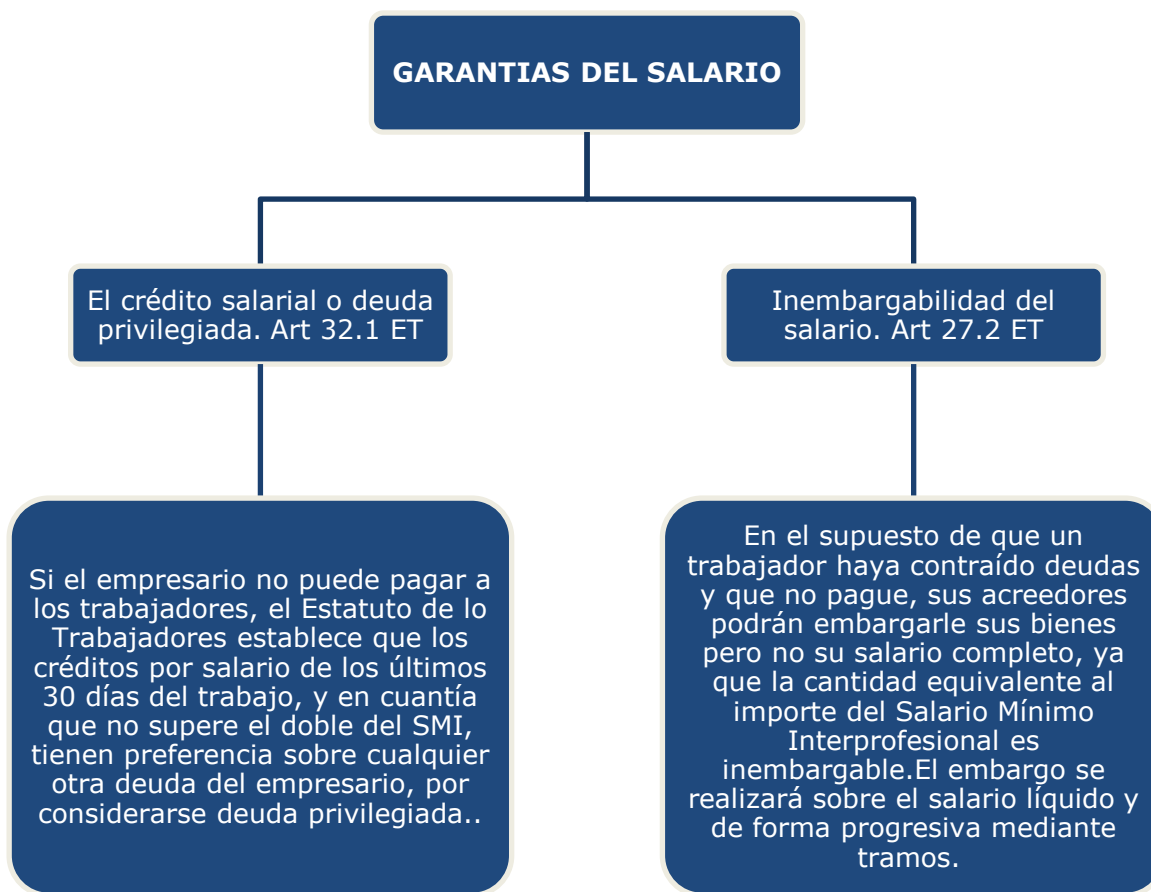
### SOLUCIÓN

El salario de Mario será de 475 € mensuales con 14 pagas. El SMI (950 €) se fijará como retribución mensual por una jornada laboral a tiempo completo (40h/semana), por lo que, si una persona trabaja menos horas, el SMI será proporcional.

## 5. GARANTÍAS DEL SALARIO

*Pensando en todos estos conceptos relacionados con el Salario, a Luisa le ha entrado mucha inseguridad por si en algún momento su empresa no puede pagarle su retribución ¿Qué ocurre si una empresa no puede pagar los salarios de los trabajadores? ¿Hay algún organismo que se responsabilice de esta situación?*

El salario tiene la misión de procurar la manutención del trabajador y de su familia. Por ello es lógico que el Derecho del Trabajo contenga normas tendentes a garantizar su cobro y a protegerlo, estas normas se denominan **garantías del salario**.



## EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

El **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** es un organismo público que interviene cuando el empresario se declara insolvente, en concurso de acreedores o en suspensión de pagos y no puede hacer frente a los salarios e indemnizaciones pendientes.

Para acudir al FOGASA será imprescindible acudir a un procedimiento judicial donde se declare a la empresa en alguna de las anteriores situaciones que le imposibiliten hacer frente al pago de los salarios e indemnizaciones. El FOGASA tendrá una responsabilidad subsidiaria, es decir, primero se venderán todos los bienes de la empresa por si con estos ingresos se puede pagar lo adeudado. En caso negativo, entrará en acción el FOGASA, que tardará entre uno y dos años en realizar el pago. Sus fondos proceden de las cuotas que mensualmente abonan todos los empresarios a la Seguridad Social.





### NORMATIVA DE INTERÉS

Presta especial interés a los artículos 32 y 33 del E.T. En ellos encontrarás todo lo relativo a las garantías del salario y el fondo de garantía social:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Este organismo está adscrito al Ministerio de Empleo y es el **responsable de garantizar:**

**Los salarios** con un límite de 120 días (4 meses) con el límite del doble del SMI por sueldo en caso de superarlo.

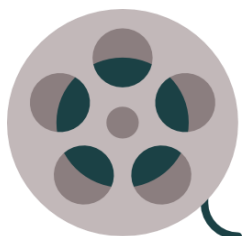
**Las indemnizaciones por despido:**

- Para despidos declarados improcedentes, nulos o para extinciones de contratos por voluntad del trabajador (cuando la ley lo permite), FOGASA abonará 30 días por año hasta un tope de 2 por el SMI x 360 días más la prorrata de las pagas extraordinarias.
- Para despidos objetivos y extinciones colectivas (EREs), FOGASA abonará 20 días por año hasta un tope de 2 por el SMI x 360 días más la prorrata de las pagas extraordinarias.



### COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Sabrías explicar las condiciones que se tienen que dar para que el FOGASA actué ante el impago de una empresa a sus trabajadores? ¿Qué límites económicos tiene en su actuación? Coméntalo en el foro de la unidad.



### VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente vídeo se explica el SMI y su inembargabilidad:

<https://www.youtube.com/watch?v=tayMtuz2Dmg>

## 6. LA NÓMINA

*Luisa ha recibido su primera nómina y está muy contenta porque la cantidad que refleja es más de lo que creía que cobraría en un primer momento, gracias a las horas extraordinarias que ha realizado. Sin embargo, hay varios conceptos, como productividad o plus por transporte, que no entiende qué significan.*

La **nómina** es el documento donde se recoge de forma detallada la remuneración del trabajador. Este documento debe ajustarse a una forma previamente establecida, el modelo oficial establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o al modelo que se haya pactado en el Convenio Colectivo de aplicación.



### NORMATIVA DE INTERÉS

En la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, se establece el modelo oficial de nómina:

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/11/pdfs/BOE-A-2014-11637.pdf>

La nómina se expide **mensualmente** y ha de contener clara y separadamente los conceptos de los abonos salariales y los descuentos legalmente establecidos. Todos los trabajadores y las empresas deben **cotizar a la Seguridad Social** con el fin de cubrir una serie de situaciones que pueden llegar a producirse, como la enfermedad, el desempleo, la jubilación, etc.

La nómina se divide en varios **apartados**, los cuales vamos a detallar a continuación siguiendo el orden cronológico necesario para su realización:

### 6.1 Encabezado y periodo de liquidación

Al comienzo de la nómina nos encontramos con el **Encabezado**, donde se recogen los datos tanto del trabajador como de la empresa.

Seguido del encabezado se encuentra el **Periodo de liquidación**, donde se establecen los días que se ha trabajado. Tenemos que tener en cuenta que si la remuneración es mensual, el periodo de liquidación siempre será de 30 días (aunque el mes tenga 31, 28 o 29). En cambio, si la remuneración es diaria, aparecerá el número de días que se ha trabajado de forma exacta.

## 6.2 Devengos

El apartado de **Devengos** recoge las diferentes percepciones que se abonan al trabajador. Entre las **percepciones** que recibe el trabajador nos encontramos con las referentes al salario y las que se perciben en base a otros conceptos: las **percepciones salariales y no salariales**.

### a) PERCEPCIONES SALARIALES

Las percepciones salariales son aquellas que retribuyen los servicios para los que el trabajador ha sido contratado. Entre estas percepciones podemos diferenciar:

- **Salario base:** también llamado salario fijo o salario garantizado, es el salario mínimo que establece el Convenio Colectivo para cada categoría profesional
- **Complementos salariales:** son aquellas cantidades que se suman al salario base para retribuir determinadas circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Deben estar regulados en el Convenio Colectivo. Entre los complementos salariales podemos destacar:
  - **Personales:** aquellos vinculados a los conocimientos o experiencia del trabajador. antigüedad en la empresa, por el título o el idioma aplicados, etc.
  - **Del puesto de trabajo:** trabajos peligrosos, nocturno, toxicidad, etc.
  - **Cantidad o calidad del trabajo:** primas, plus por puntualidad, incentivos, etc.
  - **Por resultados de la empresa:** complemento de productividad o la paga de beneficios.
  - **De residencia:** Ceuta, Melilla, Canarias, etc.
- **Gratificaciones extraordinarias (pagas extraordinarias):** Los trabajadores tienen derecho, como mínimo a **2 pagas extraordinarias al año**, una en Navidad y otra en el mes que se fije en el convenio o por acuerdo entre las partes. La cuantía se fija por convenio, no obstante, podrá estipularse que las pagas extraordinarias se dividan en 12 mensualidades (prorratio).
- **Salario en Especie:** alquiler de vivienda o plaza de garaje, cursos, préstamos sin intereses, etc.

## b) PERCEPCIONES NO SALARIALES

Las **percepciones no salariales o extrasalariales**. Son aquellas que no retribuyen el trabajo, sino que compensan al trabajador por gastos ocasionados durante el trabajo o por otra serie de motivos. Entre estas percepciones podemos destacar:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral: plus de transporte, plus de distancia, desgaste de ropa de trabajo o herramientas, etc.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.
- Otras percepciones no salariales: propinas, tickets de restaurantes, seguros, etc.

La suma de las Percepciones Salariales y Percepciones no Salariales será denominada como **Total Devengado**:

Percepciones Salariales + Percepciones No Salariales= **Total Devengado**,  
que es lo que conocemos comúnmente como **Salario Bruto**.

“

### NOTA DE INTERÉS

En ningún caso, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

## 6.3 Base de cotización por contingencias comunes, profesionales, horas extraordinarias e IRPF

En este apartado se van a recoger aquellas aportaciones que realiza la empresa a la Seguridad Social y que se encuentran destinadas a cubrir diferentes situaciones.

## 1. Base de cotización por contingencias comunes

La cotización por **contingencias comunes** es el dinero que todos los meses se aporta a la Seguridad Social por si el trabajador tiene una enfermedad no profesional o tiene un accidente no laboral y no puede trabajar, quede protegido mientras se recupera a través de una prestación.

Este primer punto de la base de cotización, se divide en **dos partes**:

- Remuneración mensual
- Importe prorratea de pagas extraordinarias.

Para calcular dichas cantidades: en primer lugar, la **remuneración mensual** se calculará sumando las percepciones salariales (salario base + complementos salariales) + percepciones no salariales (salvo una parte que está exenta de ello). En segundo lugar, el **importe prorratea de las pagas extraordinarias** se calculará sumando las pagas extraordinarias y se divide entre los 12 meses del año.

Remuneración mensual + Importe prorratea de las pagas extraordinarias=  
**Base de cotización por contingencias comunes**

## 2. Base de cotización por contingencias profesionales

La cotización por **contingencias profesionales** es el dinero que todos los meses se aporta a la Seguridad Social por si el trabajador tiene una enfermedad profesional o tiene un accidente laboral y no puede trabajar, quede protegido mientras se recupera a través de una prestación.

Este importe se calculará sumándole a la Base de cotización por contingencias comunes la realización de las horas extraordinarias. Para el caso en el que el trabajador no haya realizado horas extraordinarias, ambas cantidades serán la misma.

Base de cotización por contingencias comunes + horas extraordinarias=  
**Base de cotización por contingencias profesionales**

## 3. Cotización adicional horas extraordinarias

Serán las cantidades a percibir por las horas extraordinarias realizadas y que ya han sido previamente calculadas en el apartado de Devengos y utilizadas para calcular la Base de cotización por contingencias profesionales.

#### 4. Base sujeta a retención del IRPF

Esta base será el resultado de sumar las cantidades **remuneración mensual** (calculada para la base contingencias comunes) + horas extraordinarias.

**\*\***Las cantidades calculadas en todos estos puntos, se irán multiplicando por el tipo de cotización establecidos para las Empresas y que cada año se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Estas cantidades serán las que se irán aportando por la empresa. Al igual ocurrirá con el trabajador en el apartado "Deducciones".

### 6.4 Deducciones y líquido a percibir

Aquí estudiaremos los 2 últimos apartados de la nómina: **Deducciones y Total a percibir**.

Las **Deducciones** son las cuantías que se le deducen al trabajador del Total Devengado (salario bruto). Se dividen en:

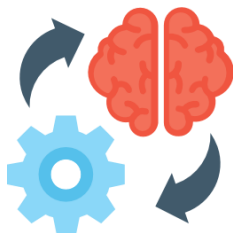
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas
3. Anticipos
4. Valor de los productos recibidos en especie
5. Otras deducciones

**\*\***Cada una de las aportaciones del trabajador se calculará multiplicando la "Base de cotización por contingencias comunes" (calculada previamente) por los tipos de cotización establecidos para los trabajadores y que cada año se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La suma de todas estas cantidades nos dará el **Total a Deducir**.

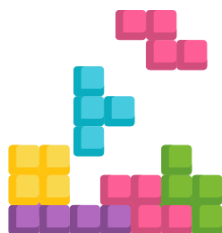
El **Líquido Total a Percibir** será la diferencia entre el Total Devengado y el Total a Deducir, que es lo que conocemos comúnmente como **Salario Neto**.

**TOTAL DEVENGADO – TOTAL A DEDUCIR= LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR.**



### RECUERDA

El salario neto o líquido que recibe el trabajador se obtiene restando el importe de las deducciones a la cantidad del total devengado o salario bruto.



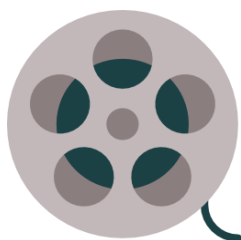
### EJEMPLO PRÁCTICO

Gregorio ha recibido su nómina de este mes y al revisar su contenido ha comprobado que existe una cantidad en concepto de plus por puntualidad. Ya le informaron desde su empresa que iban a poner en práctica una serie de pluses para premiar diferentes conductas de trabajadores. Gregorio no sabe si esta cantidad es un complemento salarial o extrasalarial.

### SOLUCIÓN

Se trataría de un complemento salarial. Gregorio debe saber que estos complementos son cantidades que se suman al salario base para retribuir determinadas circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

En este caso, se está premiando la calidad del trabajo de Gregorio por llegar puntual a su puesto.



### VIDEO DE INTERÉS

En el siguiente vídeo se explica cómo realizar una nómina:

<https://www.youtube.com/watch?v=-kufPdc6G5w&t=610s>

## RESUMEN FINAL

La **jornada ordinaria de trabajo** es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado. El art 34.1 ET establece que **la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**

Las actividades cuya jornada laboral presenta una organización especial de sus horarios se encuentran reguladas en el art. 36 del ET y entre ellas nos encontramos con: el **trabajo nocturno** que es aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana y que se retribuirá de diferente forma atendiendo a la naturaleza del trabajador (si es nocturno por naturaleza o no). Y el **trabajo por turnos**, donde los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, donde prestan sus servicios, en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Suele tener lugar en aquellas empresas cuya actividad es constante las 24 horas del día.

La **jornada de trabajo** pueden aumentar si se realizan **horas extraordinarias**, es decir, aquellas que se salen de la jornada laboral ordinaria.

Los **descansos** le sirven al trabajador para poder rendir mejor y estar más satisfecho en su puesto de trabajo. Es una mejora social que, junto con los días festivos, suponen un incentivo importante para todos los empleados.

Todo trabajador tiene derecho a sus **vacaciones**. En España, todos deben tener un mínimo de 30 días al año. También se deben tener en cuenta aquellos permisos retribuidos.

El **salario** viene reflejado en la **nómina**. En ella el empleado podrá ver su salario base, complementos salariales, retenciones practicadas, pluses de productividad, etc. Y de esta forma tendrá conocimiento de todas las cantidades que percibe y le deducen

El Gobierno, cada año, fija un Salario Mínimo Interprofesional para garantizar que ningún empleado cobra por debajo de este.

Para terminar, no olvidemos la importancia de las garantías del salario y, especialmente, el caso de que una empresa se declare insolvente. Si la empresa no puede pagar a sus trabajadores, se tendrá que recurrir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), organismo que se encarga de garantizar los salarios de los trabajadores en tales circunstancias.