**TEMA 8: El Salario y la Nómina**

El salario

**Salario:**

* Retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

**Según forma de pago:**

* Salario en dinero:
  + Puede ser en metálico, transferencia o talón bancario.
* Salario en especie:
  + Se paga en productos distintos al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones…
  + No puede ser mayor del 30% del total de retribuciones.

**Según forma de cálculo:**

* Salario por unidad de tiempo (por día, mes u hora).
* Salario por unidad de obra (por cantidad de trabajo realizado).
* Salario mixto (una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos.).

**Pago del salario:**

* De forma puntual en fecha y lugar convenidos.
* Derecho a anticipos (de trabajo ya realizado).
* Retrasos en el pago: intereses del 10% anual.
* Jurisprudencia: retraso en 3 meses en el pago es causa justa de extinción del contrato.

**Recibo del salario:**

* Recibo de salarios consta: percepciones, deducciones de seguridad social y hacienda
* Modelo de recibo de salarios fijado por ley, pero es posible pactar otro modelo

**Fijación de salario:**

Salario Mínimo Interprofesional 🡪 Salario del Convenio Colectivo 🡪 Salario del contrato de trabajo 🡪 Modificación del salario.

**El salario del convenio colectivo (estructura):**

* Salario Base (por categoría profesional).
* Complementos salariales o pluses.
* Complementos extrasalariales (compensan gastos del trabajador por realizar trabajo).
* Pagas extras (como mínimo 2 pagas al año por ley).
* El convenio colectivo regula el salario base y el resto de los pluses.

**El salario del contrato de trabajo:**

Pactar en el contrato una mejora respecto al salario del convenio, para ese trabajador.

**Modificación del salario del convenio colectivo:**

* Las empresas podrán modificar la estructura del salario que fija el convenio y la cuantía.
* Necesitará acuerdo con representantes y causas objetivas.
* Si existe desacuerdo 🡪 CNCCC. (Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos)
* Convenio de empresa prioritario ante el convenio colectivo del sector.
* Posible uso de cláusulas de descuelgue salarial: en pérdidas económicas.

**Modificación del contrato de trabajo:**

* Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en contrato y de las mejoras voluntarias que ofrecían.
* Se trata de una modificación sustancial del contrato.

Las garantías del salario

**El S.M.I no es embargable:**

* No se le puede embargar de la nómina neta el valor de SMI, salvo que se daban pensiones a hijos y cónyuge.

**El salario como crédito privilegiado:**

* Preferencia de los trabajadores a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas:
  + - Los salarios de los últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier otro crédito.
    - Los beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores serán destinados al pago de sus salarios.
    - El resto de los salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda.

**El FOGASA:**

* Organismo dependiente del Ministerio de Empleo encargado de recoger fondos de la empresa para pagar a los trabajadores en caso de insolvencia.
  + Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos
  + Responsabilidad subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y luego FOGASA.
  + Salarios no pagados máx. 120 días
  + Indemnizaciones por despido no pagadas máx. 30 días/año o 20 días/año.

Estructura de la nómina

**Encabezado:** Datos de empresa y trabajador.

**Periodo de liquidación:** Mes o días que se van a cobrar.

**Devengos:** Cantidades que se cobran por trabajo en bruto (sin descontar Seguridad Social y retención Hacienda).

**Deducciones:** A los devengos o salario bruto se realizan una serie de descuentos en nómina (deducción por seguridad social, retención Hacienda IRPF, anticipos cobrados o salarios en productos en especie).

**Líquido a percibir:** Resta entre devengos y deducciones = salario neto.

**Base de cotización y Hacienda:** Pagos a la Seguridad social y Hacienda realizados sobre base de cotización y base sujeta a IRPF (no sobre devengos o salario bruto).

El salario

***El Salario Bruto (devengos)***

**Salario Base:**

En función de su categoría profesional que marque el convenio.

**Complementos salariales:**

*O pluses, son aquellos que se añaden al salario base.*

* Complementos personales (conocimientos o experiencia)
* Complementos por el puesto de trabajo (puesto en concreto)
* Complementos por cantidad o calidad del trabajo (rendimiento del trabajador)
* Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras que pueden ser prorrateadas, paga de beneficios…)

**Complementos extrasalariales:**

*Compensan gastos del trabajador (también por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa)*

* Plus de transporte urbano.
* Plus de distancia.
* Dietas de viaje.
* Locomoción o kilometraje.
* Ropa de trabajo y desgaste de herramientas.
* Quebranto de moneda.

**El empresario debe ingresar estas cantidades, que se retienen de la nómina, en la TGSS y en la Delegación de Hacienda**

**Líquido a percibir o salario neto** 🡪 Cantidad que recibirá el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social y de Hacienda.

Descuento por Seguridad Social

* Todo lo que gana el trabajador no cotiza a la seguridad social.
* Hay 3 bases de Cotización y varios % a aplicar (por cotización general, por desempleo, por FP)

***Las Bases de Cotización:***

* Salario base y complementos salariales
* Pagas extraordinarias
* Horas extraordinarias (para algunas bases)
* Los componentes extrasalariales (algunos)
* **Cálculo de la BCCC; Base de cotización de contingencias comunes**
  + - Cálculo en salario mensual
    - Cálculo en salario día.
* **Cálculo de la BCCP: Base de cotización de contingencias Profesionales**
* **Cálculo de la Base de Horas Extras**

***Los tipos de cotización:***

* Las cuotas o ingresos a pagar se calculan aplicando un % a las bases de cotización.
  + - Base x tipo de cotización = cuota a ingresar.
* Trabajador debe pagar 3 cuotas, o bien una 4º si hay horas extras.
* Tanto el trabajador como la empresa deben pagar a la seguridad social.

Complementos no cotizables a la seguridad social

**Plus de transporte y de distancia:**

* Desde 2014 cotizan completamente.

**Locomoción o kilometraje.**

**Dietas:**

* Estancia (dormir hotel).
* Manutención (comer).

**Indemnizaciones por despidos:**

* Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente.

**Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones:**

* Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio.

**Prestaciones seguridad social:**

* Total del importe, salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones.

**Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas:**

* Desde 2014 cotizan casi todas: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguro. Solo está exento las becas por estudio.

**Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no.**

Cálculo de la BCCC en salario mensual

1. Se suman todos los devengos que cotizan a la seguridad social.
2. Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias.
3. Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponden al mes: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses.
4. Cantidad resultante deben estar la base máx. y la base mín. de cotización del grupo profesional.

Cálculo de la BCCC en salario día

1. Se suman todos los devengos diarios que cotizan a la seguridad social.
2. Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias.
3. Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponden al día de la siguiente manera: Pagas extras /365 días = Paga extra al día.
4. Resultado debe estar entre la base máx. y la mín. diaria de cotización del grupo profesional que todos los años aprueba el Ministerio de Trabajo.
5. Esa base de cotización diaria se multiplicará por el número de días del mes trabajado.

Cálculo de la BCCP y de la Base de Horas Extras

**Base de Cotización de Contingencias Profesionales:**

* BCCC + Cantidad percibida por horas extras = BCCP.

**Base de Horas Extras:**

* 3º Base de cotización 🡪 Cantidad recibida por horas extras realizadas.
* Por las Horas Extras se cotiza dos veces:
  + Sumándoles la cantidad a la BCCP.
  + Al generar una Base de Horas Extras que cotiza aparte.

Tipos de Cotización:

**Base x Tipo de Cotización = Cuota a ingresar**

*Contingencias comunes:*

* Trabajador 4,70 % de BCCC
* Empresa 23,6 Euros de BCCC

*Desempleo:*

* Supuesto general:
  + - T:
    - E:
* Contratos temporales:
  + - T:
    - E:

*Formación profesional para el empleo*

* T:
* E:

*Horas extras ordinarias:*

* T:
* E:

*Horas extras por fuerza mayor:*

* T:
* E:

La nómina

* Las empresas realizan a todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda
* Cantidad entregada “a cuenta” 🡪 Obligación pago impuesto 🡪 IRPF año siguiente
* Hay que calcular la base de IRPF y aplicar %
* Hay cantidades que no pagan seguridad social pero si Hacienda

**La Base de IRPF:**

* A partir de los devengos mensuales descontando las cantidades que NO pagan Hacienda:
* Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo fin de contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan, así como el exceso de 180.000 euros.
* Los gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social.

*Por lo tanto hay ciertas cantidades que no pagan seguridad social pero sí que pagan a Hacienda.*

**El % o tipo de retención lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan en función de la renta anual del trabajador y de su retención familiar.**

Un ejercicio como el 2 de la página 145 entra seguro.

**TEMA 9: Modificación, suspensión y extinción del contrato**

Modificación del contrato

**Empresario** 🡪Posibilidad de modificar las condiciones del contrato respecto a cambios de puesto de trabajo, traslado a otro centro y otros cambios; pero dentro de unos límites

***Movilidad funcional:***

Cambiar de puesto de trabajo. Tipos:

* + - M.F dentro del grupo profesional o categorías equivalentes
    - M.F temporal fuera del grupo profesional
    - M.F Extraordinaria o definitiva fuera del grupo profesional

**Grupo profesional** 🡪 Agrupa aptitudes y titulaciones

**Categorías profesionales** 🡪 Distintas especialidades o funciones dentro de un grupo profesional.

**Movilidad dentro grupo:**

* Puestos semejantes o categorías equivalentes.
* Indefinida o temporal.
* Retribución del puesto de destino.

**Movilidad fuera grupo:**

* Causa organizativa o técnica.
* Tiempo imprescindible.
* Descendente: Conserva salario.
* Ascendente: Aumenta salario; pide ascenso: 6 meses en 1 año.

**Movilidad extraordinaria:**

* Cambio definitivo fuera del grupo profesional.
* Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

***Movilidad geográfica:***

* Cambio de centro de trabajo el cual conlleva:
  + - Un cambio de residencia
    - Y además existan causas objetivas (económicas, organizativas, producción, tecnológicas.)
* Si no conlleva cambio de residencia, la empresa puede trasladar al trabajador.

**Traslado:**

Supone cambio definitivo de centro: si >1 año en 3 años

Traslado individual:

* Notificación al trabajador con 30 días de antelación.
* Opciones:
  + - Aceptar: Derecho a cubrir gastos traslado incluidos los de su familia, según convenio.
    - Recurrir traslado al Juzgado de lo social en los 20 días hábiles siguientes.
    - Extinguir contrato con derecho a 20 días por año de indemnización

Traslado colectivo:

* Muchos trabajadores
* Periodo de consulta con los representantes; si no hay acuerdo se procederá al traslado y los representantes reclamarán.

**Desplazamiento:**

* Supone cambio de centro de trabajo temporal (no > 1 año en 3 años)
* Preaviso con antelación ( no > 5 días hábiles si es mayor a 3 meses)
* Opciones:
  + - Aceptar
    - Recurrirlo en 20 días hábiles
* Derecho a 4 días extra de permiso cada 3 meses de desplazamiento; así como al abono de los gastos de viaje y de dietas según convenio.

***Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:***

La empresa puede modificar otras condiciones del contrato o bien reconocidas de forma colectiva para todos los trabajadores de la empresa. 🡪 Justificar causas objetivas.

Modificación individual:

* Notificar con 15 días de antelación.
* Aceptar, recurrir en 20 días hábiles, extinguir con 20 días/año, en caso de menoscabo en su dignidad puede solicitar extinción con indemnización de 33 días por año.

Modificación colectiva:

* Requiere periodo de consulta de máximo 15 días.
* Si no hay acuerdo, en 7 días se ejecuta y representantes reclamarán.

**6 condiciones:**

* La jornada.
* El horario y distribución del tiempo de trabajo.
* Régimen de trabajo a turnos.
* Sistema de retribución y cuantía salarial.
* Sistema de trabajo y rendimiento.
* Movilidad extraordinaria.

La suspensión del contrato

El trabajador deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa durante un tiempo. 🡪 Volverá a su puesto excepto en algunas excedencias.

* Nacimiento hijo/a y adopción.
* Por riesgo durante el embarazo o lactancia.
* Por excedencia.
* Por causas objetivas.
* Por fuerza mayor temporal.
* Por huelga o cierro legales.
* Por baja laboral (IT).
* Por suspensión de empleo y sueldo.
* Por cargo público.
* Por privación de libertad.
* Por víctima de violencia de género.
* Por mutuo acuerdo o pacto válido.

***Nacimiento hijo/a:***

* Descanso de 16 semanas seguidas ampliables por parto múltiple a 2 semanas por cada hijo.
* 6 de ellas son obligatorias después del parto
* De las 10 restantes pueden ser seguidas o por semanas, hasta que el hijo tenga 12 meses.
* La madre puede solicitar que se adelante hasta 4 semanas antes de la fecha probable del parto.
* Por fallecimiento del hijo se tiene derecho igualmente al descanso.
* En caso de parto prematuro o aquellos donde se precise de hospitalización de más de 7 días el descanso se amplía como tantos días se necesiten.
* Se puede pactar con la empresa disfrutar del permiso a tiempo parcial después de 6 semanas obligatorias, avisar al menos con 15 días.

**Régimen transitorio:**

* Desde 3/19la maternidad y paternidad pasa a llamarse nacimiento de hijo o hija, y es común a ambos, si bien hay un régimen transitorio.
* Desde 1/4/19la “paternidad” será de 8 semanas, 2 ininterrumpidas después del parto.
* Desde 2020 será de 12 semanas, 4 ininterrumpidas después del parto.
* Y desde 2021 ya será de 16 semanas, igualándose a la “maternidad”.
* En 2019 la madre puede ceder hasta 4 semanas, y 2020 puede ceder hasta 3.

***Las Excedencias:***

**Forzosa:**

* Cuando trabajo se designa para un cargo público o sindical provincial o superior.
* Duración la misma del cargo.
* Reserva del puesto y computa para antigüedad.

**Por cuidado de hijos o hijas:**

* Cuidado de cada menor de 3 años.
* Duración máx. hasta cumplir los 3 años.
* Reserva de puesto primer año. El 2º y el 3º reserva de grupo profesional. Si lo piden padre y madre a la vez se amplía la reserva de puesto a 18 meses.
* Computa para antigüedad y derecho a cursos de formación.

**Por cuidado de familiares:**

* Familiar hasta 2º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
* Duración máx. 2 años. Reserva de puesto primer año y segundo de su grupo profesional.
* Computa antigüedad y derecho asistencia cursos de formación.

**Voluntaria:**

* Voluntad del trabajador con al menos un año de antigüedad.
* Duración min. de 4 meses y máx. 5 años.
* No reserva de puesto, solo de reingreso si hay vacante. No antigüedad.

La extinción del contrato

**Por voluntad del trabajador:**

* Dimisión.
* Abandono.
* Por incumplimiento de la empresa.
* Por ser víctima de la violencia de género.

**Por voluntad de la Empresa:**

* Despido disciplinario.
* Despido por causas objetivas.
* Despido colectivo.
* Despido por fuerza mayor.

**Por otras causas:**

* Finalización del contrato temporal.
* Muerte, jubilación o invalidez del empresario o el trabajador.
* Extinción de la persona jurídica.
* Mutuo acuerdo o pacto válido.

***Por voluntad del trabajador:***

**Dimisión:**

* Trabajador puede irse voluntariamente preavisando con antelación según convenio.
* No cobra indemnización ni tiene derecho a desempleo.

**Abandono:**

* Parecido a la dimisión pero sin preaviso del trabajador (un día no vuelve más).
* El empresario puede pedir daños y prejuicios.

**Incumplimiento grave de la empresa:**

* Falta de pago o retrasos continuados (jurisprudencia entiende que necesita 3 meses).
* Modificación sustancial del contrato que provoque un menoscabo de su dignidad.
* Otros: No readmitir, acoso laboral…
* Procedimiento: EL trabajador lo solicita al Juzgado, mientras tanto trabaja (pero Tribunal Supremo interpreta desde 13-9-17 que no está obligado a seguir trabajando y puede pedir la baja).
* Indemnización: Si gana el juicio recibirá 33 días por año trabajado (ver 45 días antes de feb-2012).

**Víctima de violencia de género:**

* Tendrá derecho a finalizar el contrato sin cobrar indemnización, pero tendrá desempleo.

***Por voluntad de la empresa:***

**Despido disciplinario:**

* Incumplimiento grave y culpable del trabajador .
* El trabajador no va a tener derecho a indemnización.
* Requisitos 🡪 Carta de despido con fecha y causas.
* Asistencia o puntualidad.
* Indisciplina, desobediencia.
* Ofensas verbales o físicas.
* Abuso de confianza.
* Disminución continuada y voluntaria y rendimiento.
* Embriaguez o toxicomanía.
* Acoso.

**Reclamar un despido ante el juzgado:**

* Tramites que debe realizar:
  + - Presentar demanda en el juzgado plazo 20 días hábiles, sin contar sábados ni domingos.
    - Previamente haber acudido al S.M.A.C. para intentar acuerdo o conciliación.
    - Sino no dejan presentar demanda ante Juzgado 🡪 Primero intentar conciliación.
* Plazos y SMAC:
  + - La demanda se detiene hasta resultado de la S.M.A.C.
    - Si no hay acuerdo el plazo vuelve a reanudarse donde se quedó.
    - Máx. de 15 días detenido el plazo.
* Tasas judiciales:
* Ya no hay que pagar tasas para acudir a los Juzgados de lo Social.

**Posibles sentencias del Juzgado:**

* Despido procedente:
  + Causa justa y carta de despido
  + Trabajador no cobra indemnización
* Despido improcedente:
  + Causas:
    - No queda acreditado el incumplimiento del trabajador.
    - Empresa no hizo carta de despido
  + Opciones de las empresas:
    - Indemnización 33 días/año; máx. 720 días
    - Readmitir al trabajador más salario de tramitación
  + Si el trabajador es representante elije opción.
  + Si es por faltar la carta, la empresa tiene la opción de readmitirlo y despedirlo en 7 días.
  + Indemnización:
    - Años anteriores a 10 feb 2012 computan a 45 días con un máx. de 42 meses.
    - A partir de febrero de 2012, 33 días con máx. de 24 mensualidades.
    - Si en feb 2012 ya supera 720 días no acumulará más días.
  + Limitación de los salarios de tramitación:
    - Encontrar otro trabajo; si la sentencia tarda más de 90 días el exceso puede reclamarlo; la empresa no pagará los salarios de tramitación si opta por la indemnización.
* Despido nulo
  + Por discriminación o violación de los derechos fundamentales ( no permitir huelga legar)
  + Motivo del despido es por: mujer embarazada, descanso por maternidad, paternidad, lactancia…
  + Empresario deberá siempre readmitir al trabajador más salarios de tramitación.

***Despido por causas objetivas:***

**Ineptitud del trabajador:**

* Conocida o sobrevenida después del periodo de prueba.

**Falta de adaptación:**

* A las modificaciones técnicas transcurridos 2 meses.
* Empresario ofrecer curso previo.

**Faltas de asistencia:**

* Aún justificadas, intermitentes, y > 20% en jornadas hábiles de 2 meses seguidos.
* No computan algunas faltas.

**Finalización contrata pública:**

* Finalización de la concesión del contrato con una entidad pública y no se renueva la contrata.

**Amortizar puestos de trabajo:**

* Por necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones económicas (pérdidas, disminución persistente de los ingresos 3 trimestres consecutivos), técnicas, organizativas, de producción.

**Requisitos de forma:**

* Carta de despido, preavisar con 15 días de antelación, e indemnización de 20 días/año (máx. 360 días)

**Reclamación frente a despido y tipos de sentencia:**

* Trabajador puede reclamar despido, si es improcedente las opciones de la empresa son: readmitirlo (trabajador devuelve 20 días/año) o pagarle indemnización: el resto hasta 33 días: 13 días.
* Si no preavisa no es improcedente pero trabajador mantiene derecho a reclamar salarios.

***Despido colectivo:***

* Despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción pero que afectan a muchos trabajadores.
* Toda la plantilla si son más de 5.
* Cuando sean despidos en un periodo de 90 días:
  + 10 trabajadores o más en empresas de <100 trabajadores, o bien en centro trabajo < 20 trabajadores.
  + El 10% de la plantilla en empresas o en centros de trabajo entre 100-300 trabajadores.
  + 30 trabajadores o más en una empresa <300 trabajadores.
* La indemnización es la misma de 20 días/año, máx. 360 días.

**Periodo de consultas**

* El comité nombrará a una mesa negociadora de máx. 13 miembros, la cual negociará con la empresa durante un periodo máx. de 30 días (15 si menos de 50 trabajadores).
* Empresa remite a la mesa el nº de despidos y el grupo profesional, criterios, memoria explicativa y documentación, así como la fecha prevista.
* Los representantes tienen prioridad de permanencia.
* Se debe negociar de buena fe: plan recolocación afecta a <50 trabajadores.

**Comunicación a la Autoridad Laboral:**

* Empresa comunica el ERE a Autoridad laboral, la cual puede advertir pero no puede paralizar el ERE.
* El comité puede impugnar el despido colectivo ante Tribunal Superior de Justicia (es urgente).
* Los trabajadores serán avisados mediante carta de despido con 30 días de antelación.

***Despido por fuerza mayor:***

* Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que impide continuar de manera definitiva (se quema la empresa o se inunda) 🡪 Se suspenderían los contratos.
* Se cobrará también una indemnización de 20 días/año máx. 360 días.
* No hay que aprobar un ERE, solo se envía la documentación a la Autoridad Laboral.
* FOGASA puede acordar pagar todo o parte de la indemnización en el caso de que la empresa no pueda pagarla.

El finiquito

Los trabajadores tienen derecho a cobrar un finiquito cuando finaliza el contrato.

**Cantidad a recibir en un finiquito:**

(Mira ejercicio de la página 164-165)

* Los salario por los días trabajados en el último mes y pendiente de cobrar.
* La parte proporcional de pagas extras pendientes de cobrar
* Los salarios por vacaciones no disfrutadas.
* Indemnización por despido si procede, será:
  + Por motivos disciplinarios 🡪 Ninguna.
  + Por causas objetivas, despido colectivo y fuerza mayor 🡪 20 días/año máx. 360 días.
  + Por sentencia que declare improcedente un despido 🡪 33 días/año máx. 720 días (salvo antigüedad anterior a feb 2012 a 45 días máx.1260).
  + Por finalización del contrato temporal de obra o servicio, eventual 🡪 12 días/año.

**Recordar**: La indemnización por despido no tributa, salvo fin de contrato temporal o cantidades entregadas voluntariamente por la empresa por encima de la legal.