

UNIDAD N° 3

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

En esta Unidad vamos a estudiar los derechos y deberes laborales, la clasificación profesional, la jornada de trabajo y el salario. En definitiva, los aspectos fundamentales de la **relación individual de trabajo**.

ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

I. TIEMPO DE TRABAJO.

- A. Jornada laboral
- B. Trabajo nocturno
- C. Trabajo a turnos
- D. Descanso semanal
- E. Vacaciones anuales
- F. Permisos laborales retribuidos.
- G. Ampliaciones y reducciones de jornada sectoriales
- H. Reduccion de la jornada laboral por motivos familiares

II. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

III. EL SALARIO.

- A. La estructura del salario.
- B. Garantías del salario.
- C. El recibo de salarios.

ACTIVIDADES INICIALES

1. Investiga la forma de retribución y el horario de la actividad de repartir propaganda en los buzones.
2. Indaga entre los miembros de tu familia que trabajen en una empresa y selecciona a uno de ellos para responder a las siguientes cuestiones:
 - ¿Han cambiado de categoría profesional en los últimos tres años?
 - ¿Qué permisos retribuidos han tenido en los tres años anteriores?
 - ¿Cuántas pagas extraordinarias han percibido en el año anterior?
- 3.- Indica el salario mínimo interprofesional de este año.

I.- TIEMPO DE TRABAJO.

El trabajo se presta a lo largo de un periodo de tiempo previamente establecido.

II. A) JORNADA LABORAL: No puede superar las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computa de modo que al comienzo y al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Es decir, la jornada efectiva comienza, salvo pacto en contrario, desde que el momento en que el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo hasta que lo abandona, no incluyendo el tiempo empleado en transporte, cambio de ropa, etc.

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. En convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo, debiendo respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Para evitar desequilibrios nocivos en la distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año el art. 34 del E.T. establece las siguientes limitaciones:

1. Descanso entre jornadas: Deben mediar 12 horas, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. No se pueden realizar más de 9 horas ordinarias al día, salvo pacto colectivo en contrario, pero debiendo respetarse en todo caso el límite anterior. Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas, incluyendo en su caso las destinadas a formación.

2. Descanso en la jornada: Si la jornada supera 6 horas continuadas, debe existir un descanso mínimo de 15 minutos. Si el trabajador es menor de 18 años durará un mínimo de 30 minutos para jornadas que excedan de 4 horas y media.

3. Horas extraordinarias: Las horas que superen la jornada ordinaria de trabajo se consideran **horas extraordinarias** y no se podrán realizar más de 80 al año, salvo que se compensen con descanso o sean debidas a fuerza mayor. Su realización será voluntaria, salvo que se haya pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo.

Estas horas se pueden retribuir en efectivo (como mínimo igual que una hora ordinaria) o compensarse con descanso en los cuatro meses siguientes; dependerá del convenio colectivo. En defecto de pacto se compensarán con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Los trabajadores nocturnos y los menores de edad no pueden hacer horas extraordinarias.

En la duración máxima de la jornada laboral ordinaria y en el número de horas extraordinarias autorizadas, no se tendrán en cuenta las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

B) TRABAJO NOCTURNO: Es trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente al trabajo nocturno, debe informar de ello a la Autoridad laboral.

Se considera trabajador nocturno al que realiza como mínimo tres horas de su jornada diaria en período nocturno, y el que se prevea que puede realizar en período nocturno, un tercio como mínimo de su jornada anual. La jornada de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas días en un periodo de 15 días.

Los trabajadores nocturnos que padezcan problemas de salud ligados al trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán un incremento específico, establecido en la negociación colectiva.

C) TRABAJO A TURNOS: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, en la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo a turnos (incluidos domingos y festivos) podrán efectuarlo por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas

completas, o contratando personal para completar los equipos durante uno o más días a la semana.

D) DESCANSO SEMANAL:

- Un día y medio cada semana, si bien este descanso puede acumularse por períodos de hasta 14 días. Como regla general, el día y medio ininterrumpido comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

- Dos días cada semana, cuando el trabajador sea menor de 18 años.

E) VACACIONES ANUALES: 30 días naturales de vacaciones anuales como mínimo, no sustituibles por compensación económica; días naturales son todos, incluyendo domingos y festivos, a diferencia de los hábiles, en los que hay que descontarlos. Sólo cuando el contrato se extinga sin que el trabajador las haya disfrutado, se percibe la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores con contratos inferiores a un año, que no hayan disfrutado las vacaciones, tienen derecho a percibir en la liquidación el importe correspondiente al tiempo trabajado.

La duración de las vacaciones se establece por acuerdo individual o colectivo. El período de disfrute se fija de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo ser conocido con dos meses de antelación. Si no hay acuerdo, la Jurisdicción social fijará la fecha. No existe ninguna preferencia por responsabilidades familiares para elegir los períodos de disfrute cuando exista un régimen de turnos, a no ser que la establezca el convenio colectivo.

Si el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas al final del período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si es por cualquier otro motivo, podrá disfrutar de las vacaciones cuando acabe su incapacidad, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses.

El trabajador tendrá derecho a 14 fiestas laborales al año retribuidas y no recuperables, de las cuales dos serán locales .

F) PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS: El trabajador, previo aviso y justificación posterior a la empresa e independientemente de su antigüedad, puede ausentarse del trabajo sin que se le descuente el salario, por el tiempo y motivos

siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado: 2 días naturales/4 si es fuera de su provincia.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, (para ir a votar, comparecer como testigo en un juicio, ser miembro de un jurado).
- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Si ambos trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho.
- Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizaciones posparto de los mismos, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora; así como a poder reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la consiguiente reducción proporcional del salario.
- Quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no trabaje, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, pero con disminución proporcional del salario.

Los convenios colectivos pueden ampliar la duración de estos permisos y establecer otros motivos de ausencia remunerada.

G) AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE JORNADA SECTORIALES:

Para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades lo requieran, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.

H) REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES:

1.- LACTANCIA. Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración se incrementará proporcionalmente en los partos múltiples. La

mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- HIJOS QUE PERMANEZCAN HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO.

En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban seguir **hospitalizados después del parto**, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.- CUIDADO DE FAMILIARES. Los trabajadores tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo, (como mínimo un octavo y como máximo la mitad)** con disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme.

En todos estos casos el salario para calcular las indemnizaciones que puedan corresponder será el del trabajador, al margen de la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo máximo legal para la reducción.

4. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, aplicación de horario flexible o a otras formas de ordenación de jornada que se usen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercer en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o los acuerdos entre la empresa y los representantes de los

trabajadores, o al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme.

El salario a tener en cuenta, para calcular las indemnizaciones previstas en el ET será el que corresponda a la trabajadora sin considerar la reducción de jornada.

II.- LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional, al definir **los perfiles profesionales de los nuevos títulos**, lo hace estableciendo criterios de competencia profesional **que capaciten para el dominio profesional de varios puestos de trabajo**.

El grupo profesional es un elemento esencial del contrato de trabajo de la que dependen gran parte de las condiciones de trabajo, desde el tipo de trabajo hasta el salario. Según el E.T. mediante negociación colectiva o por acuerdo entre empresa y trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional, por medio de **grupos profesionales**.

El **grupo profesional** agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir diversas tareas, funciones especialidades y responsabilidades asignadas al trabajador.

Los criterios de definición de grupos deben ser comunes para trabajadores de uno y otro sexo. El ET. establece que, por acuerdo entre trabajador y empresario, se asignara a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes a dicho grupo, o solo de alguna de ellas.

Se puede establecer también la polivalencia funcional o realizar funciones propias de más de un grupo.

III.- EL SALARIO

Es la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, que recibe el trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios, retribuyendo tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como de trabajo.

A.- ESTRUCTURA Y CLASES DE SALARIO.

La estructura del salario debe pactarse en convenio colectivo, y en su defecto en el contrato de trabajo. Comprende normalmente el salario base y los complementos salariales:

* **Salario base:** *es el que corresponde como mínimo a todo trabajador dentro del ámbito del convenio en función de la categoría profesional.*

* **Complementos salariales :** *cantidades que se suman al salario para retribuir circunstancias del puesto de trabajo (CPT toxicidad, penosidad.), del trabajador (CP antigüedad, título), cantidad o calidad de trabajo (plus de puntualidad). Los trabajadores tiene derecho, al menos, a percibir dos pagas extraordinarias al año, una de ellas por Navidad, y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y representantes de los trabajadores. El importe de las extras se fijará por convenio colectivo; generalmente se establece en una mensualidad. En convenio pueden establecerse más de dos extras al año.*

Podemos **clasificar** el salario:

1) Según el criterio seguido para calcularlo: *salario por unidad de tiempo (por la duración del servicio prestado: sueldos, jornales) la más habitual hoy; por unidad de obra (según la cantidad de trabajo realizada, "destajo") y mixto (se combinan las dos fórmulas).*

2) Según el medio de pago: *en metálico (moneda de curso legal) y en especie (bienes o servicios con valor económico); éste no puede superar el 30 % del total.*

B- GARANTÍAS DEL SALARIO.

Por su consideración social, el salario goza de las garantías siguientes:

Respecto a la cuantía del salario: el salario mínimo interprofesional (SMI).	<i>El Gobierno fija anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el S.M.I.: la retribución mínima que debe percibir todo trabajador por cuenta ajena. Para 20__ es de ____ euros/día, ____ euros/mes, ____ €/año. Generalmente es superado por los convenios; se fija para una jornada de 40 horas semanales y si fuera inferior correspondería la parte</i>
Respecto al lugar y pago del salario:	<i>El pago del salario debe hacerse puntualmente, en la fecha y lugar acordados,y, como máximo, con una periodicidad mensual. En caso de "mora" el trabajador podrá reclamar los salarios debidos con un 10% anual de recargo.</i>

Respecto a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad del salario.	<i>El salario puede ser embargado pero no totalmente ya que la cantidad equivalente al S.M.I. es inembargable. Las cantidades que excedan pueden embargarse en porcentajes que van desde el 30% para el 2º tramo de salario mínimo hasta el 90 % para las cantidades que lo superen cinco veces. Estas reglas no valen para deudas de alimentos con el cónyuge e hijos en casos de separación o divorcio.</i>
Respecto a los acreedores del empresario: El salario como crédito privilegiado:	<i>Si el empresario tiene una pluralidad de acreedores a los que no puede pagar las deudas contraídas, la ley eleva el salario a la categoría de deuda privilegiada, por lo que las deudas salariales se abonan antes que otras deudas del empresario. Los que tienen mayor garantía son los créditos salariales de los últimos 30 días de trabajo que no superen el doble del S.M.I. pues incluso tienen preferencia frente a las deudas garantizadas con hipoteca o prenda.</i>
Respecto a la insolvencia del empresario:	<i>El FONDO DE GARANTÍA SALARIAL es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo que abona los salarios en caso de insolvencia, quiebra o concurso del empresario, financiado con aportaciones de éstos. La cantidad máxima que paga por salarios adeudados no puede ser superior al doble del S.M.I. diario por el número de días de salario pendientes de pago con un máximo de 120 días. La cantidad máxima que abona por indemnizaciones es de una anualidad. En ambos casos, el salario día no puede exceder del importe del doble del S.M.I. diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias..</i>

3.- EL RECIBO DE SALARIOS.

El recibo de salarios o nómina es el documento que expresa los conceptos que intervienen en la liquidación de haberes. Existe un modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo que debe utilizarse obligatoriamente, salvo que por convenio se pacte otro modelo. El modelo oficial consta de los **siguientes apartados**:

1. Encabezamiento: datos identificativos de la empresa y el trabajador.
2. Período de liquidación: como regla general, tendrá carácter mensual, comprendiendo desde el primer hasta el último día del mes de que se trate.

3. Devengos: retribuciones percibidas durante el período de liquidación, diferenciando las percepciones salariales (salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y salario en especie) de las extrasalariales (que no tienen la consideración de salario, y que están exentas de cotización a la Seguridad Social; por ejemplo: indemnizaciones o suplidos por gastos realizados a consecuencia de su actividad laboral, dietas, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por despidos o traslados).

Consignadas todas las percepciones se determinará un primer total (A).

4. Deducciones: aportaciones del trabajador a la Seguridad Social.

5. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: la empresa está obligada a practicar retenciones a cuenta del I.R.P.F. en porcentaje variable según las circunstancias.

6. Anticipos percibidos de la empresa a cuenta del trabajo ya realizado, antes del día señalado para el pago del salario y que deben descontarse de sus retribuciones.

Por último, debe restarse el valor de los productos recibidos en especie por el trabajador así como otras deducciones que pudieran corresponderle.

La suma de todas las deducciones determinará un segundo total (B).

La diferencia entre el total A (total devengado) y el total B (total a deducir) determinará el líquido total a percibir por el trabajador.

7. Firma: rúbrica y sello de empresa y firma del trabajador bajo el "RECIBI" que aparece en dicho recibo.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

Periodo de liquidación: del de al de de 20....	Total días
------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	
Complementos salariales	
.....	
.....	
Horas extraordinarias	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	
Gratificaciones extraordinarias.....	
Salario en especie.....	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos	
.....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
.....	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
.....	
Otras percepciones no salariales	
.....	
A. TOTAL DEVENGADO.....
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	
Desempleo.....	
Formación Profesional.....	
Horas extraordinarias.....	
TOTAL APORTACIONES.....
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....
3. Anticipos.....
4. Valor de los productos recibidos en especie
5. Otras deducciones.....
B. TOTAL A DEDUCIR.....
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....
..... de de 20....		
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ	

cve: BOE-A-2014-11637

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....		
Importe prorata pagas extraordinarias.....		
TOTAL.....		
AT y EP.....		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....		
Formación Profesional.....		
Fondo Garantía Salarial.....		
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....		
4. Base sujeta a retención del IRPF.....		

***1:** En el **ENCABEZAMIENTO** deben figurar los datos de la empresa y del trabajador.

***2:** Debe expresarse el periodo de tiempo que comprende la hoja de salarios, es decir, el total de días naturales correspondientes al periodo de tiempo que se liquida y, por tanto, no solo se incluyen los días trabajados, sino también los festivos comprendidos en el periodo.

***3:** Por **DEVENGOS** entendemos la suma total de las cantidades que percibe el trabajador.

***4:** el **SALARIO BASE** es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna circunstancia. El valor del salario base puede ser inferior al SMI, siempre que los ingresos profesionales en conjunto sean superiores al mismo.

***5:** Los **COMPLEMENTOS SALARIALES** son las cantidades añadidas al salario base y que se reciben en función de los siguientes conceptos. (ver cuadro).

PERSONALES: Derivan de las condiciones personales del trabajador y mejoran el contenido y la calidad del trabajo. Estas condiciones no han sido valoradas al determinar el salario base.	<ul style="list-style-type: none"> • ANTIGÜEDAD • CONOCIMIENTOS ESPECIALES: Titulos, idiomas
DE PUESTO DE TRABAJO: Remuneran peculiaridades inherentes al puesto de trabajo, no tenidas en cuenta en el salario base. Salvo acuerdo en contrario NO son CONSOLIDABLES	<ul style="list-style-type: none"> • PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD • TURNOS • RESPONSABILIDAD • NOCTURNIDAD • DISPONIBILIDAD • DESTINO
POR CANTIDAD O CALIDAD: Son complementos que el trabajador debe percibir por razón de una mejora en la cantidad o calidad del trabajo realizado	<ul style="list-style-type: none"> • INCENTIVOS • ASISTENCIA • PUNTUALIDAD • COMISIONES • PLUS DE CONVENIO

***6:** **HORAS EXTRAORDINARIAS** (ver teoría)

***7:** **HORAS COMPLEMENTARIAS** (ver teoría)

***8:** En **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS** incluimos todas las percepciones de vencimiento periódico superior al mes, como pueden ser las pagas extraordinarias y la participación en beneficios.

***9: SALARIO EN ESPECIE:** no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador. Las percepciones deberán valorarse según los criterios establecidos por la Ley del IRPF.

***10: Las PERCEPCIONES NO SALARIALES O EXTRASALARIALES:** son retribuciones que percibe el trabajador por la relación de trabajo, pero no retribuyen el trabajo efectivo realizado ni los períodos de descanso computados como trabajo efectivo. NO COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL LAS DIETAS DE VIAJE Y LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN. EL RESTO DE LAS PERCEPCIONES NO SALARIALES COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL. No obstante deberán reflejarse en el recibo de salarios. Entre otros, son los siguientes:

INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS POR GASTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.	QUEBRANTO DE MONEDA: compensación que resarce de los desajustes de saldo derivados de un manejo menudo y abundante de dinero. DESGASTE DE HERRAMIENTAS: Percepciones por desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador. *PRENDAS DE TRABAJO. *GASTOS DE LOCOMOCIÓN. *DIETAS DE VIAJE. *PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y EQUIVALENTES: no se perciben durante el periodo de vacaciones o cuando no se trabaje.
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO: El empresario ha de abonar a los herederos del trabajador fallecido los salarios devengados y no percibidos.	Sólo se pagará indemnización cuando el difunto deje alguno de los parientes por el orden y en las circunstancias que a continuación se indican: <ul style="list-style-type: none"> - viuda/o - descendientes menores de 18 años o inútiles para el trabajo. - Hermanos huérfanos menores de 18 años. - Ascendientes pobres con tal de que sean sexagenarios o

	incapacitados por el trabajo.
INDEMNIZACIONES POR TRASLADO, SUSPENSIÓN, DESPIDO O CESE.	
PERCEPCIONES POR MATRIMONIO	Son donaciones o liberalidades que el empresario hace, antes del Matrimonio, a favor de uno de los dos contrayentes, trabajadores de aquel.
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Cantidades que el INSS abona al trabajador:	<ul style="list-style-type: none"> • INCAPACIDAD TEMPORAL • MATERNIDAD. • RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. • DESEMPLEO PARCIAL.
MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Percepciones entregadas por las empresas a los trabajadores o asimilados como complemento de la percepción otorgada por la seguridad social en su modalidad contributiva.
PRODUCTOS EN ESPECIE CONCEDIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LAS EMPRESAS.	
ASIGNACIONES ASISTENCIALES CONCEDIDAS POR LAS EMPRESAS:	<ul style="list-style-type: none"> • GASTOS POR ESTUDIOS. • ENTREGAS DE PRODUCTOS REBAJADOS. • SERVICIOS MEDICOS. • GUARDERIAS.....ETC

INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS	COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	IRPF
Quebranto de moneda, prendas de trabajo y desgaste de herramientas	Tributan en su totalidad	Tributan en su totalidad
Plus de distancia, plus de transporte.	Tributan en su totalidad	Tributan en su totalidad
Gastos de locomoción	Estan exentos de cotizar y tributar los gastos totales justificados con factura, si se usa un transporte público, o 0,19 euros/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento si se usa vehículo propio.	
Dietas	Los gastos de estancia justificados con factura están exentos y los gastos de manutención que no superen las siguientes cantidades:	
		Con pernocta Sin pernocta
	España	53,34 euros/día 26,67 euros/día
	Extranjero	91,35 euros/día 48,08 euros/día

***11 TOTAL DEVENGADO:** Sumamos todas las cantidades percibidas en los distintos conceptos. (salario base +c salariales + c. no salariales....)

TOTAL DEVENGADO= *4 +*5+*6+*7+*8+*9+*10

***12 La BASE DE COTIZACIÓN** es el primero de los elementos a tener en cuenta para la determinación de las cuotas que empresas y trabajadores están obligados a ingresar en la SS. La cuota se calcula aplicando un porcentaje, llamado tipo de cotización, sobre una base cuya cuantía se determina en función de las remuneraciones percibidas.

***13 BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES BCCC:** Para determinar la base mensual se sumaran los siguientes conceptos:

REMUNERACIÓN MENSUAL: se calcula sumando todas la percepciones salariales y no salariales (a excepción de las dietas de viaje y los gastos de locomoción) que recibe el trabajador. No debe incluir tampoco las gratificaciones

extraordinarias, ni las horas extras.

PRORRATEO PAGAS EXTRAORDINARIAS: A la remuneración mensual se añade la parte proporcional de las pagas extraordinarias y los conceptos retributivos que tengan una periodicidad superior al mes o que no tengan carácter periódico y que se satisfagan dentro del año dividido todo ello entre 12 (meses del año)

TOTAL DE PAGAS EXTRAORDINARIAS EN EL AÑO / 12

Comprobaremos que el resultado obtenido se encuentra entre las bases máximas y mínimas que se establece en las tablas (página 17), para cada categoría. Si no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima correspondiente, se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior o superior a esta.

BCCC= Remuneración mensual + Prorrrateo mensual pagas extraordinarias.

***14 BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES BCCP (AT , EP, DESEMPLEO, FP, FOGASA):** Para determinar la base mensual se aplicarán las mismas reglas que para las contingencias comunes incluyendo las horas extraordinarias.

BCCP = BCCC + HORAS EXTRAORDINARIAS

Si excede de los topes establecidos, utilizaremos el máximo o el mínimo según sea el caso, según la tabla de la página 17.

***15 BASE DE COT. POR HORAS EXTRAORDINARIAS:** Está constituida por la totalidad de las remuneraciones abonadas en concepto de horas extraordinarias sin tope alguno.

***16 BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF:** Es el rendimiento íntegro del trabajador, es decir, todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que deriven directa o indirectamente del trabajo; se incluyen tanto las dinerarias como en especie.

Finalmente para calcular el LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR a el TOTAL DEVENGADO restamos todas las DEDUCCIONES, que son las siguientes:

***17 APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SS:** Tenemos en cuenta todas las cuota que se obtienen aplicando a las bases correspondientes los tipos (%) que aparecen en la siguiente tabla (página 17).

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

BASES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (BCCP)

MÁXIMO	MÍNIMO
4.070,10	1.050,00

Conceptos	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes.	23,60	4,70	28,30
Horas extraordinarias:			
* estructurales y fuerza mayor	12	2	14
* no estructurales	23,60	4,70	28,30
Desempleo:			
- Indefinidos	5,50	1,55	7,05
- Temporales a tiempo completo	6,7	1,6	8,3
- Temporales a tiempo parcial	6,7	1,6	8,3
- ETT, salvo minusválidos	7,7	1,6	9,3
- Socios trabajadores CTA.	6	1,55	7,55
Fondo Garantía Salarial	0,20	-	0,20
Formación profesional	0,60	0,10	0,70

***18 IRPF:** El empresario debe retener e ingresar en el Tesoro determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por el IRPF. Deduiremos la cantidad retenida, esto es, el resultado de aplicar a la base de retención (*16) el tipo (%) que le corresponda, en función de la situación del contribuyente (soltero, viudo, casado, divorciado..) y el número de hijos y otros descendientes.

***19 ANTICIPOS:** El trabajador y, con su autorización, tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado. Por ello el empresario puede proceder a la deducción de cantidades del total devengado por el trabajador en el mes que se liquida.

***20 VALOR DE LOS PRODUCTOS EN ESPECIE:** También debe deducirse la cuantía en que se valoró la retribución en especie.

DEDUCCIONES = *17 + *18 + *19 + *20 + OTRAS

LIQUIDO A PERCIBIR = TOTAL DEVENGADO- DEDUCCIONES (TODAS)

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.

1. ¿Qué es un grupo profesional?
2. Diferencia el salario por unidad de tiempo del salario a destajo.
3. ¿En qué circunstancias se perciben complementos salariales?
4. ¿Cómo se fija la cuantía de las pagas extraordinarias?. ¿Puede un trabajador cobrar 3 pagas extraordinarias al año?
5. ¿Se puede pactar en un Convenio Colectivo una jornada de 38 horas semanales de trabajo efectivo?. ¿Y otra de 35 horas durante 6 meses y de 45 horas durante los otros 6 meses restantes?
6. ¿En qué casos y condiciones pueden realizarse más de nueve horas diarias de trabajo?
7. ¿Cuál es el descanso semanal mínimo de los trabajadores menores de 18 años?
- 8 ¿Cuál es el descanso mínimo entre jornadas?
9. ¿Se pueden hacer 95 horas extras al año?. ¿Y si de esas 95 horas 24 de ellas estuvieran destinadas a hacer frente a desperfectos ocurridos en la empresa por una inundación?
10. Enumera cuatro motivos de permisos con sus respectivas duraciones, a los que tiene derecho el trabajador previo aviso y justificación.
11. ¿Cuál es la retribución mínima de las horas extraordinarias?. ¿Como se deciden su modo de retribución?. ¿Son las horas extras voluntarias u obligatorias para el trabajador?
12. Di si es verdadera o falsa la siguiente afirmación: Para tener derecho al permiso retribuido por matrimonio es necesario tener una antigüedad mínima de un año.

13. Una empresa contrata a un trabajador de 17 años con la siguiente jornada: Trabaja de Lunes por la mañana a Sábado al mediodía 9 horas cada día, excepto el sábado que serán 5 horas. Se respetará el descanso diario de 12 horas entre jornadas. El trabajador no está de acuerdo con la jornada de trabajo y reclama. ¿Es legal la citada jornada?. ¿Por qué?.

14. María va a contraer matrimonio el próximo día 10 de Diciembre. Cuando solicita el permiso correspondiente la empresa en la que trabaja le informa que en estos momentos existe mucho trabajo, y que, por tanto, sólo puede concederle tres días de permiso. Ana no está muy de acuerdo con la decisión adoptada. ¿Es legal la decisión empresarial?. ¿Por qué?.

15. Armando Guerra esta preocupado porque después de 5 meses trabajando sin recibir salario fabricando productos de marroquinería y ayudando a la empresa a remontar una mala situación económica, se rumorea que se va a proceder al cierre. El salario de Armando asciende a 1.300 € mensuales. Aun no se ha celebrado el concurso de acreedores, y Armando quiere saber en que situación se encuentra de cara al cobro de los salarios pendientes de pago.

- Explica a Armando como se lleva a cabo la atención de acreedores y cual es su situación.

- Si resultara que la empresa no dispone ni de liquidez, ni de patrimonio alguno para atender a las deudas, ¿hay alguna posibilidad de que Armando cobre al menos parte de su deuda?.

- Pero resulta que el empresario no es el único moroso que no atiende a sus acreedores. Armando también ha dejado pendiente algunos pagos como consecuencia de su particular situación. Tras el proceso judicial correspondiente, el juez ordena el embargo del salario una vez sea cobrado. ¿Podrá cobrar algo Armando de su deuda?.

16. ¿Puede un trabajador tener un descanso semanal ininterrumpido de 3 días, tras haber trabajado de forma continuada 11 días?.

17. Si una de las cláusulas de un Convenio Colectivo estableciera una distinción salarial, dentro de un mismo grupo profesional, basada únicamente en razón del sexo del trabajador, ¿sería válido dicho Convenio?. ¿Y si la razón de la diferencia salarial estuviera establecida en función de la acreditación del conocimiento de idiomas?.

NÓMINAS.

1. CALCULA LA NÓMINA DEL MES DE FEBRERO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES:

DATOS DE LA EMPRESA:

DECOMUR SA
C/ Capitán Alatriste Nº 62
30600 Archena (Murcia)
CIF A-30.146.343
Cuenta cotización SS 30/0123646797
Porcentaje de AT/EP: IT (0,5%) IMS (0,25%)

TRABAJADOR A. Contrato indefinido. Grupo 3 de cotización (Jefe administrativo).

- Salario base: 1.400 €.
- Antigüedad: 50 €.
- Plus de Convenio: 125 €.
- Plus de transporte: 200 €.
- Productividad: 85 €.
- Horas extraordinarias no estructurales: 75 €.
- Horas extraordinarias estructurales: 65 €.

El trabajador recibe 2 pagas extras de 1.450 € cada una, que recibe los meses de, Junio y Diciembre.

El porcentaje de retención a Hacienda (IRPF) es del 16%.

En el mes de Enero el trabajador pidió un anticipo de 300 €, del mes de Febrero.

TRABAJADOR B. Contrato indefinido. Grupo 1 (Licenciado).

- Salario base: 2.700 €.
- Antigüedad: 100 €
- Plus de Convenio: 200 €.
- Plus de Productividad: 95 €.
- Plus de Títulos: 300 €
- Dietas de viaje: 125 €.
- Horas extraordinarias no estructurales: 50 €.
- La empresa le paga al trabajador el uso de un coche mensualmente, que esta valorado en 125 € al mes.

El trabajador recibe 4 pagas extras de 2.800 € cada una, que recibe los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

El porcentaje de retención a Hacienda (IRPF) es del 19%.

TRABAJADOR C. Contrato de duración temporal a tiempo completo. Grupo 7 (Auxiliar administrativo).

- Salario base: 800 €.
- Plus de convenio: 100 €.
- Plus de Productividad: 75 €.
- Plus de distancia: 195 €.
- Horas extraordinarias no estructurales: 165 €
- Horas extraordinarias estructurales: 65 €.

El trabajador recibe dos pagas extraordinarias de 800 €, que recibe todos los meses prorrateadas.

El porcentaje de retención a Hacienda (IRPF) es del 5 %.

TRABAJADOR D. Contrato de duración temporal a tiempo completo. Grupo 2 (Ingeniero Técnico).

- Salario base: 1.100 €.
- Plus de Convenio: 150 €
- Plus de Productividad: 90 €.
- Plus de distancia: 100 €
- Dietas de viaje: 235 €.
- Horas extras no estructurales: 125 €.
- Horas extras estructurales: 90 €.

El trabajador recibe 3 pagas extras de 1.350 €, que recibe los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

El porcentaje de retención a Hacienda (IRPF) es del 12 %.

En el mes de Enero el trabajador pidió un anticipo de 125 € del mes de Febrero.

Calcula la cantidad que deberá ingresar la empresa a la Seguridad Social por el trabajador D.

EJERCICIOS DE NOMINAS Y CUMPLIMENTACIÓN DE SEGUROS SOCIALES

2. Calcula y cumplimenta correctamente las nóminas de los trabajadores de la empresa siguiente:

RAMIREZ ASESORES SL
Avda Vicente Medina, 18
30600 Archena (Murcia)
CIF A-30.468.413
Cuenta cotización SS 30/043561436
Entidad de AT y EP: Ibermutuamur

Condiciones generales para todos los trabajadores:

- Antigüedad: 35 € por trienio.
- Dos pagas extraordinarias de salario base más antigüedad, que se cobran en junio y diciembre.
- Porcentaje de AT / EP: IT (0,25%) IMS (0,5%)
- Cumplimenta la nómina de Mayo de Francisco Abellán Martínez, DNI 23.148.326-C, N° SS 30/003514619 contratado con un contrato por tiempo indefinido (clave 100) el 1 de enero de 2.010.

Categoría profesional: Licenciado (Grupo 1)

Percibe los siguientes conceptos salariales:

Salario Base: 1.750 €

Incentivo: 120 €

Plus de transporte: 35 €

Dietas de viaje: 126 €

Horas extraordinarias por fuerza mayor: 60 €

Horas extraordinarias no estructurales: 95 €

Retención del IRPF: 15 %

El mes anterior de Abril este trabajador cobró una cantidad de 125 € en concepto de anticipo de la nómina de Mayo

- Cumplimenta la nómina de Mayo de Sonia Gea Lloret, DNI 36.198.565-X, N° SS 28/000143963 contratado a través de un contrato de interinidad por tres meses. (clave 410) el 1 de abril de 2.009.

Categoría profesional: ayudante titulado (grupo 2)

Percibe los siguientes conceptos salariales:

Salario Base: 1.620 €

Incentivo: 65 €

Plus de transporte: 150 €

Horas extraordinarias no estructurales: 60 €

Horas extraordinarias por fuerza mayor: 95 €

La empresa le abona el alquiler de un piso valorado en 100 € mensuales

Retención del IRPF: 11 %

3. Calcula y cumplimenta correctamente las nóminas de los trabajadores de la empresa siguiente:

ALMACENES SHEREZADE SL
C/ Miguel de Unamuno, 45
30020 (Murcia)
CIF A-30.123.456
Cuenta cotización SS 30/004103257
Entidad de AT y EP: Ibermutuamur

Condiciones generales:

- Antigüedad: 5% de salario base por trienio.
- Dos pagas extraordinarias de salario base más antigüedad, que se cobran en junio y diciembre.
- Porcentaje de AT / EP: IT (1%) IMS (1,5%)

- a) Cumplimenta la nómina de Mayo de Ana García López, DNI 25.331.202, N° SS 30/000002314 contratado con un contrato por tiempo indefinido (clave 100) el 15 de abril de 1994 Categoría profesional: Ayudante titulado (grupo 2)

Percibe las siguientes remuneraciones:

Salario Base: 1.750 €

Incentivo: 150 €

Plus de transporte: 35 €

Horas extraordinarias no estructurales: 80 €.

Retención IRPF: 8%

El trabajador recibe las dos pagas extras prorrateadas todos los meses.

- b) Cumplimenta la nómina de Junio de Sonia Gea Lloret, DNI 36.198.565-X, N° SS 28/000143963 contratado a través de un contrato de interinidad por tres meses. (clave 410) el 1 de abril de 2009.

Categoría profesional: Jefe administrativo (grupo 3)

Percibe las siguientes remuneraciones:

Salario Base: 2.550 €

Incentivo: 265 €

Asistencia 330 €

Plus de transporte: 225 €

Dietas de viaje: 130,90 €

Retención IRPF: 2%

Este mes cobra paga extraordinaria, que se abona en la misma nómina del mes.

- c) Cumplimenta la nómina de Junio de Carmelo Candel Ramírez, DNI 22.100.020-C, N° SS 30/000241337, contratado por tiempo indefinido (Clave 100) el 10 de mayo de 2.000

Categoría profesional: titulado grado superior (grupo 1)

Percibe las siguientes remuneraciones:

Salario base: 2.000 €

Incentivo: 100 €

Idiomas: 130 €

Dietas de viaje: 160 €

Gastos locomoción: 200 €

Horas extras no estructurales: 87 €

Este mes cobra paga extraordinaria, que se abona en una nómina separada de la nómina del mes

Retención IRPF: 15%