

TAREA 2 PARA FOL03

Actividad 1.

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

| | | |
|--|------------------------|--|
| Periodo de liquidación: del de al de 20..... | | Total días <input type="text"/> |
| 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 operaciones no salariales | _____ | |
| | | (1135+80+125+120+70) |
| A. TOTAL DEVENGADO: | | 1530 |
| II. DEDUCCIONES | | |
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | | |
| Contingencias comunes 4,7% + 0,1 (MEI) | 74.84 | |
| Desempleo 1,55% o 1,60% | 26.1 | |
| Formación profesional 0,1% | 1.68 | |
| Horas extraordinarias 4,7% | 5.87 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 108.49 |
| 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas | 129.36 | |
| 3. Anticipos | _____ | |
| 4. Valor de productos recibidos en especie | _____ | |
| 5. Otras deducciones | _____ | |
| B. TOTAL A DEDUCIR: | (108.49+129.36) | 237.85 |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): | (1530-237.85) | 1292.15 |
| de de 20..... | | |
| Firma y sello de la empresa | RECIBÍ | |

| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF | | | |
|---|-----------------------|-----------------|--------------------|
| CONCEPTO | BASE | TIPO | APORTACIÓN EMPRESA |
| 1. Contingencias comunes | (1260+80+16.8) 1356.8 | | |
| Importe remuneración mensual | (1215x2/12) 202.5 | | |
| Importe prorrate pagas extraordinarias | | | |
| TOTAL | (1356.8+202.5) 1559.3 | 23,6%+0,5%(MEI) | 375.79 |
| AT y EP | (1559.3+125) 1684.3 | | 25.26 |
| 2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta | Desempleo 1684.3 | 5,50% o 6,70% | 92.63 |
| Formación Profesional | 1684.3 | 0,6% | 10.10 |
| Fondo Garantía Salarial | 1684.3 | 0,2% | 3.36 |
| 3. Cotización adicional horas extraordinarias | 125 | 23,6% | 29.5 |
| 4. Base sujeta a retención del IRPF | (1356.8+125) 1481.8 | | |

Actividad 2.

Responde estas cuestiones y razona tus respuestas.

1ª. Indica el plazo para reclamar los salarios si se ha producido un impago por parte de la empresa. Es decir, si deseas presentar una demanda por impago de salarios en el Juzgado de lo Social, ¿qué plazo tienes desde que la empresa tendría que haber efectuado el pago?

El plazo para reclamar los salarios es de un año, desde que la empresa tendría que haber efectuado el pago, en virtud del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se podrá solicitar un interés por mora del 10% de la cantidad adeudada.

Cuando el número de nóminas impagadas sea importante, considerando como tal cuando superan las cuatro mensualidades, se podrá solicitar, además de las cantidades adeudadas, la extinción de la relación laboral.

2ª En el caso de no pagar finalmente un salario la empresa por estar en quiebra, ¿a qué organismo, dependiente del Ministerio de Trabajo, se puede reclamar este salario? Señala también el número máximo de días de salario que paga este organismo.

El **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** es el organismo perteneciente al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que se encarga de pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones pendientes de abonar cuando la empresa se ha declarado insolvente o en concurso de acreedores.

Para que el FOGASA asuma los salarios impagados (salarios devengados, pagas extraordinarias y salarios de trámite) **es necesario que estos hayan sido reconocidos a través de un acta de conciliación, una decisión judicial o a través de un certificado de los Administradores Concursales** que acrediten que existen cantidades pendientes de pago.

En estos casos, el FOGASA abonará los salarios impagados, pero dentro de unos límites. Así, la cantidad máxima que podrá pagar al trabajador será la resultante de **multiplicar por tres el salario mínimo interprofesional diario** (con el prorrateo de pagas extraordinarias incluido) por el número de días de salario pendientes de pago, **con un máximo de 150 días**.

En cuanto a las **indemnizaciones**, para que el FOGASA las asuma, es necesario que estas se encuentren reconocidas a través acta de conciliación, sentencia, auto o a través de un certificado de los Administradores Concursales y la **cantidad indemnizatoria máxima** que asume el FOGASA es **de 1 año**, teniendo en cuenta además que el salario diario que se toma de referencia para el cálculo de esta indemnización no puede ser superior al triple del salario mínimo interprofesional, con el prorrateo de pagas extraordinarias.

3ª María tiene una Orden Judicial de embargo de salario. Cobra 965€/mes. ¿Podrían embargarle parte de este sueldo? Razona tu respuesta.

No le pueden embargar parte del sueldo, ya que el **SMI** actualmente se encuentra en los 1.080 euros brutos mensuales (en 14 pagas, hasta los 15.120 euros brutos anuales) y este SMI en su cuantía, tanto anual como mensual, es **inembargable**, y María cobra por debajo de este SMI.

Actividad 3.

Indica qué tipo de despido (disciplinario, por causas objetivas o colectivo -ERE- se da en cada una de estas situaciones siguiendo el ejemplo:

Ejemplo: Lucas es conductor de autobús y le retiran el carné de conducir por perder todos los puntos. Su empresa lo despiden: se trata de un despido por causas objetivas por ineptitud.

- **Despido de Marisa por pasar a una empresa de la competencia datos de su propia empresa.**
Despido disciplinario por transgresiones de la buena fe contractual (involucrarse con la competencia de la empresa exponiendo información sensible).
- **Roberto trabaja para una empresa como desarrollador y está en situación de IT (incapacidad temporal). Mientras tanto se saca un sobresueldo realizando trabajos por su cuenta en casa. Su empresa lo despide.**

Con carácter general, no es posible el trabajar mientras se está de baja por incapacidad temporal, ya que se podría considerar un fraude a la seguridad social y, el trabajador podría ser sancionado por la empresa. Sin embargo, la jurisprudencia ha creado una excepción cuando se tengan dos trabajos diferentes; ya sea en casos de **pluriactividad** (el trabajador está dado de alta en dos regímenes distintos de la Seguridad Social, por cuenta ajena y por cuenta propia), o en caso de **pluriempleo** (el trabajador tiene dos o más empleos diferentes por cuenta ajena).

En este caso, si el trabajo que desarrolla en casa es el mismo que realiza en la empresa en la que se encuentra con IT, sería un **despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual**.

- **En una empresa de Vigo despiden a 25 personas por una caída de ventas del 30% durante todo el último año. Trabajan en esta empresa 60 personas.**

Despido colectivo (ERE) por causas económicas (más de 10 personas en empresas de menos de 100 trabajadores).

- **En otra empresa de Porriño despiden sólo a María por una caída de ventas del 20% durante el último año. Trabajan en la empresa 30 personas.**

Despido objetivo por causas económicas.

Actividad 4

Rodrigo fue despedido por su empresa por faltas de asistencia injustificadas. Trabajó en la empresa 8 años con un contrato indefinido. La fecha de despido fue el 15/04/2023. Su sueldo al mes es de: 1190€/mes + 2 pagas extras do mismo importe. (16660€/año)

Cuestiones:

¿Qué tipo de despido se trata en este supuesto: disciplinario, por causas objetivas o un ERE? Razona tu respuesta.

Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador (faltas repetidas e injustificadas de asistencia).

Explica el procedimiento que debe seguir Rodrigo para reclamar este despido si lo desea.

El **plazo** para impugnar el despido es de **20 días hábiles**, desde que le notifican el despido hasta que se interpone la demanda.

El primer paso es redactar la **papeleta de conciliación**, un escrito donde se relaten de manera clara y concreta los hechos por los que presentamos la reclamación.

Se trata de un primer trámite obligatorio para los procedimientos de la jurisdicción social. Este documento **se registra en el SMAC** (Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación) y tiene como finalidad evitar el juicio.

El **acto de conciliación previo obligatorio** reunirá a las dos partes y podrá resolverse con:

- Avenencia o acuerdo.
- Sin avenencia o sin llegar a acuerdo.
- Intentado y sin efecto, es decir, la empresa o su representante legal no comparece en el acto de conciliación.

En el caso de que el trabajador o su representante legal no apareciese, se archivaría este procedimiento como si nunca se hubiese presentado la papeleta.

Si en la acción anterior no se produjo acuerdo o el resultado fue “intentado y sin efecto”, el siguiente paso es poner una **demanda ante el Juzgado de lo Social**.

Una vez presentada la demanda por despido habrá que esperar un tiempo hasta que se celebre el **juicio**.

El Juzgado de lo Social al que asignen el caso notificará a ambas partes la fecha de celebración del litigio. El **día del juicio** habrá una **nueva oportunidad de llegar a un acuerdo** con la parte contraria, puesto que, en la sala de vistas y ante el Secretario Judicial, se podrá llegar a un acuerdo. Pero, si ese no es el caso, el juicio por despido se celebrará y, en el plazo de 5 días, se **resolverá por Sentencia**.

Esta resolución no es firme, por lo que la parte que no esté conforme con el pronunciamiento contará con 5 días más (que comenzarán a contar a partir del día siguiente de la notificación de la Sentencia) para **recurrir ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia** (TSJ).

En el caso de que una sentencia declare el despido improcedente, calcula la indemnización que le correspondería cobrar. (teniendo en cuenta que la empresa opte por indemnizarlo).

La indemnización por despido improcedente es de 33 días por año trabajado, con un tope de 24 meses de salario.

Su antigüedad es de 8 años y su salario anual incluyendo las pagas extras de 16660€.

El **salario diario** será de $(16660/365)$ **45.6438 €/día**.

La **indemnización** sería de $(33 \text{ días/año} \times 8 \text{ años} \times 45.6438 \text{ €/día})$ **12049,96 €**.

El **tope** sería de 24 meses de salario, que serían (16660×2) **33320 €**.

La indemnización resultante no supera el tope, por lo tanto, cobraría la indemnización calculada de **12049,96 €**.

Actividad 5

Además de la indemnización de la actividad 4, calcula las otras cantidades que tendrá que pagar la empresa a Rodrigo en su liquidación y finiquito. (calcula cantidades en bruto, sin aplicar la cotización á Seguridad Social ni retención de IRPF).

Te en cuenta que su convenio colectivo fija 2 pagas extras de devengo semestral de un importe de 1190€ cada una de ellas a percibir en los meses de julio y diciembre. Su convenio incluye también 30 días naturales de vacaciones al año en las que cobra 1190€.

La fecha de despido fue el 15/04/2023.

El **salario de 15 días** de abril es de $(1190/30 \times 15)$ **595 €**.

Des del 1 de enero hasta el 15 de abril de 2023 **ha trabajado** $(31+28+31+15)$ **105 días**, por lo que tiene **pendientes** $(30/365 \times 105)$ **8,63 días de vacaciones**, por un **importe** de $(1190/30 \times 8,63)$ **341 €**. Además, le corresponde la parte proporcional de la paga extra siguiente a la fecha de la extinción de contrato, que sería la de julio; siendo la parte proporcional $(1190 \text{ €} / 181 \text{ días} \times 105 \text{ días trabajados})$ **690,33 €**.

El **total de la liquidación y el finiquito** sería de $(595 \text{ €} + 341 \text{ €} + 690,33 \text{ €})$ **1626,33 €** (cantidades en bruto, sin aplicar la cotización á Seguridad Social ni retención de IRPF).