

TEMA 6: EL CONVENIO COLECTIVO. LA JORNADA Y EL SALARIO.

I. LIBERTAD SINDICAL. REPRESENTACIÓN. CONVENIO. HUELGA Y CIERRE PATRONAL.

1. LA LIBERTAD SINDICAL

En apenas unas décadas, los sindicatos han pasado de la ilegalidad a gozar de la máxima protección legal. Al igual que en otros países del mundo, en España la libertad sindical es hoy un derecho fundamental recogido por la Constitución española de 1978 y desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985.

La LOLS otorga los siguientes derechos a los trabajadores:

- Fundar sindicatos, así como a suspenderlos o extinguirlos, de forma democrática.
- A la actividad sindical.
- A afiliarse al sindicato que elijan, siempre y cuando cumplan los estatutos del mismo.
- A no afiliarse si no lo desean.
- A separarse del sindicato al que estén afiliados.
- A elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato al que estén afiliados.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores todos los sujetos de una relación laboral, aunque hay ciertas excepciones: no pueden sindicarse jueces, fiscales, miembros del ejército ni guardias civiles.

2. LOS SINDICATOS

Un sindicato es una organización cuyo objetivo básico es la defensa y promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y, en general, el de todos los trabajadores.

La organización interna de los sindicatos ha de ser democrática. Los sindicatos tienen libertad para elaborar sus propios estatutos y órganos de gobierno, para elegir a sus representantes y organizar su programa de acción sindical, así como para gestionar los bienes que le son propios. ¿Cómo se financian los sindicatos? A través de dos vías principales: las cuotas de los afiliados y las ayudas y subvenciones públicas que reciben.

No todos los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato:

| ¿Quiénes pueden pertenecer a un sindicato? | ¿Quiénes no pueden pertenecer a un sindicato? |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores por cuenta ajena. - Los parados. - Los jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados. - Los trabajadores por cuenta propia (autónomos) que no tengan trabajadores contratados. | <ul style="list-style-type: none"> - Los jueces, magistrados y fiscales. - Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil). - Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía) podrán pertenecer o no según lo que dicten las leyes que lo desarrollen. Actualmente existe un sindicato de policía. |

Los niveles de representatividad son tres:

- Sindicatos más representativos en el nivel estatal: aquellos que obtienen, en el nivel estatal, un mínimo del 10% de los representantes de los trabajadores.
- Sindicatos más representativos en el nivel autonómico: los que logran, en el nivel autonómico, al menos el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas.
- Sindicatos suficientemente representativos: los que obtienen, en un determinado ámbito territorial y funcional, al menos el 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas.

La condición de sindicato representativo otorga a los sindicatos las siguientes competencias:

- Actuar como representante e interlocutor con las administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva.
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo.
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

Los requisitos de los trabajadores para participar en las elecciones sindicales son:

| | |
|-----------|--|
| Electores | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 16 años con una antigüedad de un mes en la empresa |
| Elegibles | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 18 años, con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa. • Avalados por sindicatos, coaliciones de sindicatos o un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo que por lo menos triplique el número de puestos a cubrir. |

3. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores en la empresa se concreta a través de dos vías:

- Representación unitaria: está formada por el conjunto de trabajadores que han resultado elegidos como representantes por todos los trabajadores de la empresa. Comprende los delegados de personal y el comité de empresa.
- Representación sindical: comprende el conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato que asumen la representación del mismo en la empresa. Incluye las secciones sindicales y los delegados sindicales.

3.1. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

En función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo habrá delegados de personal o comité de empresa:

- Delegado de personal: representa a todos los trabajadores. Es obligatorio un delegado de personal en empresas que tengan 11 y hasta 30 trabajadores y tres delegados en aquellas que tengan entre 31 y 49 trabajadores. No obstante, en una empresa entre 6 y 10 trabajadores puede haber un delegado de personal si estas así lo deciden por mayoría. En las empresas con 5 o menos trabajadores no hay representación.
- Comités de empresa: es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Su número de representantes varía en función del número de trabajadores en plantilla.

| COMITÉ DE EMPRESA | |
|----------------------|--|
| TRABAJADORES | MIEMBROS |
| De 50 a 100 | 5 |
| De 101 a 250 | 9 |
| De 251 a 500 | 13 |
| De 501 a 750 | 17 |
| De 751 a 1.000 | 21 |
| De 1.000 en adelante | Se añaden 2 miembros más por cada mil o fracción, (máximo 75 miembros) |

En las empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, que sumen entre ellos más de 50 trabajadores, se podrá crear un comité de empresa conjunto.

Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo, cada uno con comité de empresa propio, se podrá constituir además, y siempre que el convenio colectivo lo permita, un comité conjunto,

denominado comité intercentros.

Los representantes de los trabajadores deben compaginar su trabajo con las labores de representación. Por ello la ley otorga unas horas mensuales remuneradas, dependiendo del número de trabajadores en plantilla. Estas horas se pueden sumar y concentrar en uno o varios representantes si el convenio lo permite. En ocasiones la acumulación de horas puede llegar a eximir a un trabajador de su jornada laboral. En tal caso hablamos de liberados sindicales.

Las competencias de los representantes de los trabajadores

Tanto los delegados de personal como los comités de empresa tienen, entre otras, las siguientes competencias:

- Recibir información, entendiéndose por tal la transmisión de información del empresario a los representantes para su consulta o examen.

Ejemplo: la empresa informará, al menos trimestralmente, sobre la evolución del sector al que pertenece la empresa, el absentismo laboral, los índices de siniestralidad, la seguridad e higiene en el trabajo, la contratación, la situación económica...

- Emitir informes con carácter previo a decisiones que se adopten.

Ejemplo: en materia de reestructuración de plantilla, reducciones de jornada, planes de formación...

- Vigilar y controlar el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad e higiene, contratación, Seguridad Social, ..

Ejemplo: es frecuente colaborar con la empresa para que esta pueda establecer medidas dirigidas a conciliar la vida familiar.

- Negociar y acordar en nombre de los trabajadores sobre cuestiones que afectan a un número significativo de los mismos.

Ejemplo: negociar los convenios colectivos en sus ámbitos de competencia o negociar con la empresa los traslados y despidos colectivos.

- Participar y colaborar en la mejora del clima social de la empresa.

Ejemplo: participar en la gestión por parte de la empresa de obras sociales en beneficios de sus trabajadores y familias.

Las garantías de los representantes de los trabajadores.

La ley otorga garantías a los representantes de los trabajadores para asegurar el ejercicio de sus tareas de representación:

- Protección contra despidos y sanciones durante el ejercicio de sus funciones o a lo largo del año siguiente a su mandato.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de trabajadores.

Ejemplo: en un expediente de regulación de empleo (ERE) los representantes tienen prioridad en el empleo sobre el resto de trabajadores afectados.

- No discriminación en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.
- Libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en razón de su cargo y número de trabajadores de la empresa.
- Apertura de expediente contradictorio previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves. Este tipo de expediente es un procedimiento en el que son oídos, además del interesado (que podrá aportar pruebas y testigos en su favor si lo estima oportuno), el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

3.2. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recibir información de su sindicato.
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Además, si se trata de secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria, tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo.
- Participar en la negociación colectiva.
- Utilizar un local para sus actividades en empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por uno o varios delegados sindicales cuando se trate de empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y tengan representación en

el comité de empresa.

Los delegados sindicales tienen derecho a recibir la misma información y documentación que el comité de empresa. Tienen derecho a asistir a las reuniones del comité de empresa con voz pero sin voto, y se les deben comunicar los expedientes por faltas graves y muy graves de los trabajadores que estén afiliados a su sindicato.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Gracias al diálogo entre organizaciones sindicales y empresariales, conocido con el nombre de negociación colectiva, se logran pactos de distinto nivel en torno a las condiciones de trabajo, que favorecen la productividad y el empleo, así como el bienestar y la paz social.

4.1. TIPOS DE ACUERDO

La negociación sirve para regular tanto las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo como las propias reglas de la negociación. El diálogo entre trabajadores y empresarios puede dar como resultado:

- Acuerdos marco: suscritos a nivel autonómico o estatal; su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral.
- Convenios colectivos: son los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Una vez suscritos por escrito y publicados en el boletín oficial correspondiente se les asigna un código numérico para facilitar su clasificación y búsqueda.
Se les denomina estatutarios por haber seguido en su proceso negociador las normas recogidas en el Título III del ET. Junto a estos, existen otros convenios colectivos denominados extraestatutarios, que no han seguido las normas previstas en el ET, por lo que su eficacia es limitada, similar a un contrato y abarcan únicamente a las personas representadas por las partes que lo han negociado.
- Convenios de empresa: son exclusivos de una empresa o centro de trabajo y versan sobre las condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para regular.

4.2. EL CONTENIDO DEL CONVENIO Y LAS FASES NEGOCIADORAS

Los convenios regulan asuntos económicos, laborales, sindicales y, en general, todo lo relacionado con las condiciones de trabajo y deben respetar los mínimos que marcan las normas superiores como la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, para que sean válidos legalmente deben contener como mínimo:

- **Identificación de las partes:** los agentes negociadores o legitimados para concertarlo son los representantes unitarios o determinadas secciones sindicales y el empresario en los convenios de empresa, mientras que en los supraempresariales (que afectan a más de una empresa) quienes negocian son las organizaciones sindicales y empresariales representativas.
- **Ámbito de aplicación:** para delimitar a la perfección a quién afecta el convenio se identifican cuatro ámbitos: geográfico (territorio de aplicación del convenio), funcional (sector de actividad aplicable), personal (mención específica de a qué trabajadores afecta y a cuáles no) y temporal (período de vigencia del convenio).
- **Denuncia del convenio:** cuando el convenio está a punto de expirar es necesario que una de las partes interesadas denuncie la terminación del mismo. De no ser así, se entenderá prorrogado. No obstante, muchos convenios contienen cláusulas que lo consideran denunciado automáticamente una vez finalizada la vigencia del mismo.
- **Comisión paritaria:** para resolver cuantas cuestiones le sean atribuidas se designa una comisión con igual número de representantes de ambas partes. El caso más habitual es que la comisión resuelva las discrepancias que pudieran producirse a la hora de interpretar los artículos del convenio.
- **Procedimientos para resolver las discrepancias por descuelgue salarial:** tras un período de consultas, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede pactar la inaplicación del régimen salarial que recoja el convenio de ámbito superior a la empresa (durante toda su vigencia y como máximo 3 años), cuando con su aplicación se perjudica la situación económica de la empresa y peligraran los puestos de trabajo de los empleados.

4.3. CONVENIOS Y REFORMA LABORAL DE 2012

La reforma laboral de 2012 ha introducido importantes cambios en el ámbito temporal de los convenios colectivos, así como en su alcance y la posibilidad de modificarlos.

| Anterior a la reforma laboral 2012 | Con la reforma laboral 2012 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Una vez terminada la duración del convenio se prorrogaban automáticamente hasta que hubiese un nuevo acuerdo (salvo que se hubiese pactado lo contrario). | <ul style="list-style-type: none"> Hasta 2014: Si no hay un nuevo acuerdo en el plazo de un año desde que finaliza el convenio, éste desaparece, y se aplica un convenio superior o bien el Estatuto de los Trabajadores. Desde 2015: el convenio se mantiene para los trabajadores que firmaron el contrato de trabajo con ese convenio en vigor se les mantiene los mismos derechos del convenio pues se entiende que estaba incluido en el contrato. |
| <ul style="list-style-type: none"> Los convenios de ámbito territorial superior tenían preferencia sobre los convenios inferiores de empresa, de manera que el convenio, por ejemplo, de una empresa del metal, solo podía mejorar el convenio del sector del metal, pero no empeorarlo. | <ul style="list-style-type: none"> Los convenios de empresa tienen preferencia sobre los convenios superiores, de manera que se pueden negociar mejores o peores condiciones que el convenio del sector, en las siguientes materias: a) la cuantía del salario base y de los complementos salariales. b) El abono y compensación de las horas extras. c) El régimen del trabajo a turnos y su retribución. d) El horario de trabajo. e) La planificación anual de las vacaciones. f) La adaptación del sistema de clasificación profesional. g) La adaptación de cuestiones sobre modalidades de contratos que |

| | |
|---|--|
| | <p>figuren en el convenio (años, indemnización, etc). h) Las medidas para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral (lactancia, excedencias, cuidado de familiares, maternidad, paternidad, etc...).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esto significa que el convenio de empresa puede cambiar todas estas condiciones del convenio del sector, prácticamente todas las más importantes, tanto a mejor como a peor. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Una empresa, para poder modificar alguna condición del convenio (sobre horarios, turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo necesitaba el acuerdo con los representantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Las empresa, por causas objetivas (económicas por más de 2 trimestres de disminución de ventas, organizativas, tecnológicas o de producción), pueden modificar las siguientes condiciones del convenio: la jornada, el horario, el trabajo a turnos, el sistema de remuneración (los pluses a aplicar y la cuantía de los mismos), el sistema de trabajo y de rendimiento, la movilidad extraordinaria y las mejoras voluntarias en la seguridad social (la posibilidad de pagar más en las bajas). • Si no hay acuerdo con los representantes, se acude a la comisión paritaria del convenio y después a arbitraje en la Comisión Nacional Consultiva. |

5. LA HUELGA

La Constitución reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses. A pesar de que se trata de un derecho fundamental, con la máxima protección y privilegios, no se trata de un derecho ilimitado. Su ejercicio debe respetar la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos a la comunidad. Durante la huelga el contrato se considera en suspenso y el trabajador no tiene derecho al salario, encontrándose en una situación de alta especial en la Seguridad Social (la empresa no cotiza a la Seguridad Social durante la huelga). Por su parte, los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por el ejercicio de su derecho ni contratar a otros trabajadores que sustituyan a los que están en huelga (esquiroles).

5.1. PROCEDIMIENTO

La huelga requiere un procedimiento específico para que sea legal:

- Acuerdo de las partes legitimadas: pueden acordarla los representantes de los trabajadores (por mayoría), los propios trabajadores (por mayoría simple y votación secreta) o las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
- Declaración de huelga: debe ser comunicada al empresario y a la autoridad laboral por escrito como mínimo con 5 días naturales antes de la fecha de inicio. Si se trata de empresas de servicios públicos el preaviso será de 10 días naturales.
- Creación del comité de huelga: formado por un máximo de 12 trabajadores de los centro de trabajo afectados.
- Fijación de servicios mínimos: la autoridad gubernativa fijará unos servicios mínimos de obligado cumplimiento cuando se trate de huelgas en servicios esenciales. Se entienden como tales los relacionados con el ejercicio de derechos o intereses públicos o de reconocida e inaplazable necesidad (sanidad, educación, transporte público...).

5.2. REQUISITOS DE LAS HUELGAS

Para que una huelga sea legal debe ser una huelga laboral, directa, que no altere el convenio en vigor, y no abusiva. Además debe cumplir con el procedimiento que se explica en el apartado anterior:

* Huelga laboral:

- Debe ser una huelga laboral, por lo que se excluyen las huelgas políticas.
- El Tribunal Constitucional interpreta que son ilegales las estrictamente políticas, pero sí son legales las huelgas contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales que ocasionan sus acciones. Por ejemplo, en la guerra de Iraq los sindicatos fueron a la huelga con el siguiente eslogan: “ No a la guerra y a sus consecuencias económicas, laborales y sociales”

* Huelga directa:

- Debe ser una huelga directa, están prohibidas las huelgas de solidaridad.
- Sí que se permite cuando se trata de solidaridad con otros compañeros de trabajo, por ejemplo, si hay una huelga de interinos y los funcionarios los apoyan.

* Huelga que no altere el convenio en vigor:

- Debe ser una huelga que no pretenda modificar algo que ya está pactado en un convenio en vigor (si has negociado y pactado no vale después ir a la huelga en relación a lo ya acordado).
- Otra cosa distinta sería una huelga para introducir algo nuevo en el convenio, siempre que no modifique lo pactado. Sí que se permite acudir a la huelga si la empresa no cumple con el convenio.

* Huelga no abusiva:

- Las huelgas abusivas se presumen ilegales. Son huelgas abusivas:
 - a) Las huelgas rotatorias: los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores o departamentos, de manera que paralizan el trabajo de los demás.
 - b) Las huelgas estratégicas o de tapón: donde los trabajadores cesan en puestos estratégicos e impiden al resto de la empresa trabajar.
 - c) Las huelgas de celo o reglamento: se trabaja minuciosamente para ralentizar el trabajo. Por ejemplo, si los vigilantes de la entrada supervisan con detalle a todo el mundo y la colapsan.
 - d) Las huelgas a la japonesa (mayor rendimiento): se produce un exceso de producto para que suponga un coste el tener que mantenerlo en almacén.

5.3. CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

| Huelga legal | Huelga ilegal |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo queda en suspenso • Cesa la obligación de pagar el salario • Se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el trabajador se encontrará en alta especial • Se suspende el período de prueba | |
| <ul style="list-style-type: none"> • El empresario no podrá despedir a los trabajadores en huelga | <ul style="list-style-type: none"> • El empresario puede recurrir al despido disciplinario y extinguir el contrato de trabajo. |

6. EL CIERRE PATRONAL

La clausura del centro de trabajo a todos los trabajadores no tiene rango de derecho fundamental ni aparece recogido en la Constitución, pero constituye un derecho que el empresario puede adoptar excepcionalmente en alguno de los siguientes casos:

- Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas. Tiene que estar basado en circunstancias objetivas.

Ejemplo: el corte de electricidad, gas y teléfono en unos astilleros o la secundación de la huelga por parte de los ingenieros a los que corresponde la seguridad en una mina.

- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que éste se produzca.

Ejemplo: cuando los trabajadores permanecen en el centro sin permiso o se desobedece la orden de desalojo.

- Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Ejemplo: cuando los trabajadores ocupan puestos clave en la cadena de producción o las inasistencias no permiten formar la plantilla mínima exigida.

Para que el cierre sea legal se deben cumplir las siguientes condiciones:

- Comunicación a la autoridad laboral: el empresario debe comunicar el cierre a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Aunque la norma no lo exige expresamente, la notificación debe hacerse por escrito indicando la duración y las causas que lo motivan.
- Terminación: el cierre debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

II. LA JORNADA DE TRABAJO.

1. LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

La jornada laboral se regula en el ET, en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral, y en normas específicas para determinados sectores con jornadas especiales. En estas normas se fijan las características de la jornada laboral, referidas a su duración máxima y a los tiempos mínimos de descanso, entre otros aspectos.

1.1 DURACIÓN DE LA JORNADA

La jornada laboral es el tiempo de trabajo efectivo (remunerado) que el trabajador dedica a realizar su trabajo, transcurrido desde que llega a su puesto de trabajo hasta que lo abandona. El convenio colectivo de tu sector puede recoger aspectos que se consideran trabajo efectivo y remunerado, quedando computados dentro de la jornada laboral.

Ejemplo: lo habitual es que no se contabilicen dentro de la jornada el tiempo de mera presencia o de cambio de ropa, aunque algunos convenios sí lo consideran de trabajo remunerado.

La duración de la jornada laboral suele fijarse en horas, tomando como referencia el año, la semana o el día:

- **Jornada semanal:** su duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Aunque de media al año no es posible superar las 40 horas, por convenio colectivo o pacto de empresa la jornada se puede distribuir de manera irregular, trabajando algunas semanas del año más de 40 horas y otras menos. En cualquier caso se deben respetar los descansos mínimos diarios y semanales del trabajador.

Ejemplo: un convenio colectivo puede alargar la jornada laboral más de 40 horas semanales una parte del año para que los trabajadores puedan tener una jornada semanal reducida en verano, siempre que de media anual no superen las 40 horas de límite.

Desde la reforma laboral de 2012, se establece para todas las empresas la posibilidad de una distribución irregular de la jornada de un 10% del total de horas anuales, salvo pacto contrario. La distribución irregular consiste en que la empresa puede disponer de un 10% de las horas anuales para incrementar la jornada en determinadas épocas del año, compensándolo por descanso en otras épocas del año. Así, la media continúa siendo 40 horas a la semana, pero repartida de forma irregular. Por ejemplo, unas semanas se

trabajan 50 horas y otras 30 horas.

La distribución deberá respetar los descansos mínimos diario y semanal, o sea, de 12 horas de un día a otro y el semanal de un día y medio. Sin embargo, puede sobrepasar el tope diario de 9 horas (por ejemplo 10 horas al día). La empresa debe preavisar con un mínimo de 5 días para que el trabajador conozca el día y la hora.

- **Jornada diaria:** su duración máxima es de 9 horas, salvo que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa hayan fijado una distribución irregular de la jornada.

Ejemplo: si la distribución de la jornada es regular y por cualquier razón un día se realizan más de 9 horas, ese tiempo se considera de horas extraordinarias.

Los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

- **Jornadas especiales:** las características peculiares de algunas actividades y sectores pueden hacer necesarias ampliaciones o reducciones en la duración de la jornada de trabajo que hemos estudiado.

Ejemplo: los trabajadores del mar, el comercio o la hostelería tienen jornadas que pueden exceder las 40 horas semanales. Los mineros, por el contrario, debido a lo peligroso de su trabajo, tienen jornadas de menos horas. En todos estos casos, las peculiaridades del trabajo obligan a una regulación especial.

| Jornadas | Definiciones | Sector o rama de actividad |
|-----------|---|---|
| Ampliadas | La jornada de trabajo puede exceder de las 40 horas y se considera de trabajo efectivo (remunerado) todo el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario, aparte del desempeño de trabajo en sí. | <ul style="list-style-type: none"> - Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios. - Trabajo en el campo. - Comercio y hostelería. - Transportes y trabajo en el mar. - Trabajo en condiciones específicas. |
| Limitadas | Se justifican por la necesidad de velar por la protección de la salud del trabajador (riesgos ambientales, penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad) | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajos expuestos a riesgos ambientales. - Trabajo en el interior de las minas. - Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas. - Trabajo en cajones de aire comprimido. - Trabajo en cámaras frigoríficas o de congelación. |

1.2. LOS DESCANSOS

Con independencia de la distribución de la jornada, han de respetarse los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los convenios colectivos y en el ET:

- **Descanso dentro de la jornada:** la jornada diaria que se encuentra fraccionada en dos períodos se denomina jornada partida. En cambio, si la jornada no se fracciona se habla de jornada continua.

Cuando la jornada es continua y supera las 6 horas, el trabajador tiene derecho al disfrute de un descanso mínimo de 15 minutos.

Para los menores de 18 años, el descanso será al menos de 30 minutos a partir de las 4 horas y media de jornada continua.

Estos descansos se consideran tiempo de trabajo efectivo (remunerado) cuando así se indica en el convenio aplicable.

Ejemplo: si el horario marcarse como inicio de la jornada las 9:00 y la duración de la misma fuera de 8 horas, en caso de que el descanso fuera considerado como tiempo efectivo de trabajo, la hora de salida sería a las 17:00. Si no fuera considerado por convenio o en el contrato de trabajo como tiempo remunerado, el trabajador tendría que salir a las 17:15.

- **Descanso entre jornadas:** deben transcurrir al menos 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Ejemplo: si un trabajador finaliza una jornada a las 20:00 horas, no podrá entrar al día siguiente antes de las 8:00 horas.

- **Descanso mínimo semanal:** debe ser de día y medio sin interrupción. En general comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. El descanso semanal puede acumularse por períodos de hasta 14 días.

Ejemplo: si la jornada normal es de lunes a sábado hasta el mediodía, se tienen que trabajar 11 días para descansar 3 días completos.

Determinadas actividades permiten la acumulación del descanso mínimo semanal por períodos superiores de tiempo. *Por ejemplo, en el trabajo por turnos o el comercio, donde pueden acumularse descansos hasta las 4 semanas. Así pueden llegar a trabajarse 22 días seguidos antes de descansar 6.*

1.3. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que exceden de la jornada máxima que recoge el convenio colectivo o la fijada por el Estatuto de los trabajadores. El empresario está obligado a registrar las horas extraordinarias realizadas entregando una copia del resumen al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

Las horas extras se pueden retribuir o compensar con descansos según lo establecido en el convenio colectivo y en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que:

- Si se pagan, el importe debe ser como mínimo igual al de una hora ordinaria.
- Si se compensan con descansos, estos serán equivalentes a razón de una hora de descanso por cada hora extra realizada.

Si no se indicara cómo se retribuyen estas horas, se optará por el descanso y se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha en que se realizaron las horas extra.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:

- Voluntarias: las realiza el trabajador porque así lo desea.
- Obligatorias: son las pactadas en el contrato de trabajo y las recogidas en los convenios colectivos en función de la actividad que realice la empresa ("estructurales").

También son obligatorias las horas por fuerza mayor dedicadas a prevenir o reparar daños o siniestros extraordinarios y urgentes, al ser necesarias por motivos ajenos a la empresa.

El límite máximo legal es de 80 horas extras anuales, son contar las compensadas con descansos ni las de fuerza mayor. En todo caso se prohíbe la realización de horas extraordinarias a:

- ✓ Trabajadores menores de 18 años.
- ✓ Trabajadores nocturnos, salvo para actividades especiales y autorizadas.
- ✓ Trabajadores a tiempo parcial, salvo las horas extras por fuerza mayor.
- ✓ Durante el período de reducción de jornada por maternidad, o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo de fuerza mayor.

1.4. LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Los trabajadores, en atención a sus circunstancias personales o familiares, tienen derecho a solicitar una reducción de su jornada en los siguientes supuestos, recogidos en el ET:

- Lactancia de un menor de 9 meses: una vez finalizado el descanso por maternidad, se tiene derecho a la ausencia del puesto de trabajo por 1 hora al día. Si existe parto múltiple, se multiplica por el número de hijos.

Caben varias opciones: a) ausentarse del trabajo en una hora, b) o bien dividir en dos mitades de media hora en mitad de la jornada, c) o bien reducir la jornada en media

hora y, por tanto, entrar o bien salir media hora antes. La opción la decide cada trabajador, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria.

El convenio colectivo, o por pacto entre la empresa y el trabajador, puede establecerse la posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas, de manera que al finalizar la maternidad el trabajador pueda reincorporarse más tarde al trabajo, sin disfrutar luego de la hora diaria de lactancia.

Este derecho puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre cuando ambos trabajan, pero solo por uno de ellos.

- Por cuidado de familiares: todos los trabajadores podrán reducir su jornada diaria entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{1}{8}$ por cuidado de los siguientes familiares que no realicen actividad retribuida:
 - Por menores de 12 años.
 - Por personas con discapacidad.
 - Por cuidado de familiares hasta el segundo grado que por motivos de edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismos.
 - Por cuidado de menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será, como mínimo, del 50% de la jornada.

Junto a la jornada se reducirá el salario en la misma proporción.

El nuevo horario será elegido por el trabajador, con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores.

La empresa no podrá limitar este derecho, salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona, y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa.

- Por condición de víctima de violencia de género: se adquiere la condición de víctima de violencia de género por : a) Sentencia donde se condene al agresor, b) Orden de protección dictada por el juez a su favor, c) Resolución judicial que haya acordado medidas cautelares de protección a la víctima, d) Informe del Ministerio Fiscal que indique indicios hasta que se dicte la orden de protección.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá tomar las siguientes opciones en cuanto a la jornada:

- La reducción de la jornada y el salario proporcionalmente.
- La reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario a un horario

flexible o a cualquier otra forma de horario flexible que utilice la empresa.

- Por causas económicas, organizativas, tecnológicas y de producción: la empresa podrá reducir la jornada y el salario entre un 10% y un 70%. El trabajador pasará a cobrar el desempleo por la parte de la jornada que no realiza.

La empresa debe seguir el procedimiento establecido para la suspensión del contrato por estos motivos, el cual se basa en abrir un periodo de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores y presentar una comunicación a la Autoridad Laboral como que realiza un E.R.E. por reducción de jornada. El E.R.E. ya no lo tiene que aprobar la Autoridad Laboral.

2. EL TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

Existe una regulación específica para los casos en que la jornada laboral tiene lugar durante la noche, o llega hasta el horario nocturno; y para cuando la empresa organiza su actividad con el sistema de trabajo a turnos. El objetivo de esta regulación especial es proteger la salud de los trabajadores.

Veamos a continuación las características de estas modalidades de jornada de trabajo:

- **Trabajo nocturno:** es el que se presta entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana. Las horas de trabajo nocturno tienen una mayor retribución, salvo que el salario ya haya sido establecido en función de su nocturnidad o las horas sean compensadas con descansos.

| Aspecto | Característica |
|---|---|
| Trabajador nocturno | Quienes realizan al menos 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual en dicho intervalo de tiempo. |
| Horas extraordinarias | Por regla general, no pueden efectuarlas, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; o en el caso de trabajo a turnos por irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa. |
| Menores de 18 años, mujeres embarazadas o en período de lactancia | No pueden realizar trabajos nocturnos. |
| Distribución de la jornada | No puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 |

| | |
|--|--|
| | días, salvo las excepciones que existen para las jornadas especiales. |
| Medidas específicas de seguridad y salud | Entre otras, evaluación gratuita de la salud o derecho a cambiar a jornada diurna cuando se detecten problemas de salud. |

- **Trabajo por turnos:** es el realizado cuando distintos trabajadores ocupan los mismos puestos de trabajo de manera sucesiva. Como el nocturno, tiene regulación especial por su posible efecto negativo en la salud.

Las empresas que tengan implantado el trabajo por turnos pueden acumular medio día del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Ejemplo: un trabajador a turnos cuyo descanso semanal fuera el sábado por la tarde y el domingo completo podría tener que trabajar el sábado por la tarde durante tres semanas, pero a la cuarta acumularía ese descanso al que ya tiene en esa semana y descansaría viernes, sábado y domingo.

En las empresas cuyo proceso productivo dura las 24 horas del día se organizarán turnos rotativos, sin que ningún trabajador esté en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo que lo solicite voluntariamente.

Los trabajadores por turnos tienen derecho a un plus de turnicidad (complemento salarial) cuando rotan en distintas franjas horarias.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales con regularidad tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo.

El descanso mínimo entre jornadas es 7 horas en caso de cambio de turno.

3. EL CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral es un documento que fija la jornada laboral anual. Se realiza cada año y su contenido se elabora de acuerdo con lo regulado por el Ministerio de Trabajo, comunidades autónomas y ayuntamientos.

En el calendario laboral se recogen todos los aspectos relacionados con la jornada laboral anual:

- Descansos semanales o entre jornadas.
- Horario de trabajo.
- Vacaciones anuales.
- Días festivos.

3.1. EL HORARIO DE TRABAJO

En el horario de trabajo se distribuye el tiempo de trabajo en la jornada indicando, entre otros aspectos, su comienzo y final.

Al igual que otras condiciones laborales, se fija en el convenio colectivo o en el contrato individual. Sistemas de horarios de trabajo:

- Horario rígido: es el sistema de horario más habitual. Los trabajadores permanecen en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta su finalización.

Ejemplo: es un horario habitual en cadenas de montaje de fábricas industriales.

- Horario flexible: las horas de inicio y fin de la jornada varían dentro de determinados márgenes.

Muchas empresas han comenzado a adoptarlo como medida de conciliación de la vida familiar con la laboral.

Ejemplo: en una empresa se permite a los trabajadores comenzar su jornada entre las 8 y las 10 de la mañana, y salir 9 horas después, con una hora para comer.

3.2. VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales son el período de descanso retribuido que tiene el trabajador cada año. Según el ET, todos los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones anuales no inferior a 30 días naturales, que incluyen domingos y festivos, por cada año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Los convenios colectivos pueden incluir más vacaciones, pero nunca menos de los 30 días naturales que establece el ET.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresario y trabajador, según el calendario de vacaciones que se fije en la empresa siguiendo las normas del convenio sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, cabe una demanda judicial urgente.

Los trabajadores tendrán derecho a conocer su período de vacaciones con 2 meses de antelación como mínimo.

Ejemplo: un trabajador que fuera a disfrutar de sus vacaciones entre el 1 y el 31 de agosto tendría que saber como muy tarde el día 1 de junio que le corresponden esas fechas.

Las vacaciones son retribuidas por la remuneración normal o media que viniera percibiendo el trabajador habitualmente y no pueden sustituirse por compensación económica salvo cuando el trabajador abandone la empresa sin haber disfrutado todos los días de vacaciones a que tuviera derecho en función de los días que lleve trabajados ese año.

Ejemplo: cuando un trabajador es contratado por un período inferior a un año completo las vacaciones no disfrutadas se liquidarán económicamente al terminar el contrato.

Las vacaciones se disfrutarán en el mismo año, tan solo cabe disfrutarlas al año siguiente en el caso de que, debido a maternidad o paternidad, haya vacaciones pendientes y se disfrutasen una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad. Este mismo derecho también se aplicará a quienes no hayan disfrutado de las vacaciones debido a una baja laboral y obtengan el alta al año siguiente.

Las empresas deberán elaborar todos los años un calendario laboral donde se fije el período de vacaciones y los días festivos, así como los días laborables y no laborables de la empresa a lo largo del año.

3.3. FESTIVOS

Son jornadas laborales retribuidas pese que no se trabaja en ellas.

El trabajador tiene derecho a un número de días laborables festivos no superior a 14 al año, de los que 2 corresponderán a festividades locales fijadas por los ayuntamientos. Respecto a las fiestas autonómicas, las comunidades autónomas pueden fijar aquellas que por tradición les son propias.

El calendario de fiestas nacionales es aprobado anualmente por el Gobierno, aunque las comunidades autónomas pueden sustituir algunos días festivos por otros propios por tradición.

Si bien se respetarán siempre los siguientes festivos nacionales:

- 25 de diciembre, Navidad.
- 1 de enero, Año Nuevo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

Además de estas fechas, las comunidades autónomas pueden fijar sus propios festivos autonómicos, en días festivos nacionales diferentes de los citados o en aquellas fiestas nacionales que se trasladen al lunes.

Cuando excepcionalmente hubiera que trabajar el día de fiesta, la empresa deberá:

- ✓ Permitir un descanso compensatorio.
- ✓ Abonar, si no se permitiera el descanso compensatorio, además del salario correspondiente, el importe de las horas trabajadas en festivo incrementado en un 75%.

4. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

La ley ha previsto una serie de circunstancias en las cuales el trabajador, previo aviso y justificación (previa o posterior), tiene derecho a ausentarse del trabajo sin perder remuneración. Tanto los motivos como la duración de las ausencias pueden ser mejoradas por el convenio colectivo.

| <i>Motivo</i> | <i>Duración</i> |
|---|--|
| Matrimonio (y parejas de hecho en algunos convenios). | 15 días naturales. |
| Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. | Tiempo indispensable. |
| Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado | Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento |
| Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta 2º grado | Dos días, ampliándose a 4 si necesita desplazamiento |
| Nacimiento de hijo | Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento. |
| Traslado de domicilio habitual. | El día del traslado. |
| Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc) | El tiempo indispensable para su realización. En caso de mesa electoral el día de las elecciones y 5 horas al día siguiente |
| Por hospitalización de bebés prematuros o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto | Derecho a ausentarse una hora al día retribuida, pudiendo reducir su jornada dos horas más pero sin retribución. |
| Para realizar funciones sindicales | El tiempo indispensable legalmente. |

5. LOS PLANES DE IGUALDAD

Con la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2007 se crearon los planes de igualdad en las empresas, los cuales se puede definir como:

Un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se toman una vez realizado un diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad.

¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

- Es obligatorio para:
 - Empresas de más de 250 trabajadores.
 - Empresas que así lo establezca el convenio colectivo.
 - Empresas que así lo hubiera establecido la Autoridad Laboral por un procedimiento sancionador.
- Es voluntario para:
 - Empresas de menos de 250 trabajadores, habiendo consultado previamente a los representantes de los trabajadores.

¿Qué medidas pueden incorporarse en los planes de igualdad? Las áreas donde cabe implanta una política de igualdad de oportunidades en la empresa son:

| | |
|--|--|
| Principios de la empresa y gestión de recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> • Integrar la igualdad como política de la empresa en los documentos oficiales. • Formar en igualdad de oportunidades a los gestores de recursos humanos de la empresa. |
| Selección de personal | <ul style="list-style-type: none"> • Contratar a mujeres en áreas y departamentos de menor presencia femenina. • Definir sistemas de contratación no discriminatorios. |
| Formación | <ul style="list-style-type: none"> • Informar y motivar a las mujeres a participar en la formación. • Ofrecer oferta formativa a todos los grupos profesionales, sin |

| | |
|--|--|
| | discriminación de género. |
| Promoción y ascensos | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios de promoción objetivos y no discriminatorios. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción y fomentar su carrera profesional. |
| Política salarial | <ul style="list-style-type: none"> • Revisar la política salarial garantizando la igualdad de salario para trabajos equivalentes. |
| Conciliación de la vida familiar y laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar la flexibilidad de horarios de entrada y salida. • Dar preferencia en la elección de turnos y periodos de vacaciones a personas con responsabilidades familiares. • Mejorar los permisos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada. |
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Usar lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa de la empresa. |
| Acoso sexual y moral | <ul style="list-style-type: none"> • Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral. • Considerar el acoso como falta muy grave. |

III. EL SALARIO

1. EL SALARIO

1.1. CONCEPTO Y TIPOS

La remuneración o retribución del trabajo es uno de los requisitos básicos de las relaciones laborales reguladas por el ET.

El salario tiene como objetivo retribuir la realización de un trabajo por cuenta ajena. Es obligación del empresario hacer frente al pago del salario a cambio de los servicios prestados por el trabajador.

El salario está formado por la totalidad de percepciones económicas, en dinero o en especie, que recibe el trabajador por cuenta ajena por los servicios laborales prestados.

El salario remunera no solo el trabajo efectivo realizado, sino también los periodos de descanso computables como trabajo: descansos semanales, vacaciones, fiestas laborales, descansos en jornada continuada, permisos por matrimonio, por nacimiento de hijo, por lactancia, por traslado de domicilio, etc.

Los tipos de salario se pueden clasificar según el medio de pago empleado o el método de cálculo utilizado:

- Según el medio de pago:
 - Salario en dinero. Es la forma tradicional de pago del salario al trabajador. Se debe realizar en moneda de curso legal en España, ya sea mediante entrega de dinero en efectivo, transferencia bancaria o talón bancario.
 - Salario en especie. Se trata de retribuciones en bienes o servicios distintas al dinero (vivienda, coche, viajes, etc.). Así pues, consisten en la utilización o consumo, para fines particulares, de bienes o servicios de forma gratuita o por precio sensiblemente inferior al normal del mercado. El pago del salario en especie no puede superar el 30% de la totalidad de las percepciones salariales.
- Según el método de cálculo utilizado.
 - Salario por unidad de tiempo. La cantidad percibida dependerá de la duración del trabajo (por hora trabajada, por día, por mes, etc), independientemente de la cantidad de trabajo realizado durante la duración de ese tiempo.
 - Salario por unidad de obra. Se determina en función de la cantidad de trabajo realizado (por metro cuadrado, por pieza, etc), independientemente del tiempo empleado.
 - Salario mixto. Es una mezcla de los dos anteriores. Así pues, el salari se

determinará por el tiempo desarrollado y el trabajo realizado (por ejemplo, las primas, las comisiones, los incentivos, etc.).

1.2. EL PAGO DEL SALARIO

El pago del salario deberá realizarse puntualmente en la fecha y el lugar convenidos, y a falta de estos, según los usos y costumbres. El pago del salario deberá documentarse mediante un recibo individual denominado nómina o recibo de salarios.

Los retrasos en el pago del salario dan derecho al trabajador a recibir unos intereses del 10% anual sobre las cantidades adeudadas.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta por el trabajo que ya han realizado.

2. LA NÓMINA

El pago del salario se documenta en un recibo de salario o nómina, donde deberán reflejarse todas las percepciones que recibe el trabajador así como las deducciones que se le deban aplicar. La nómina será firmada por el trabajador en el momento del pago y se le entregará un duplicado de esta que también deberá firmar.

Cuando el pago se haga por transferencia bancaria, el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma, ya que el pago se justifica por el documento bancario.

La firma del recibo de salarios dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, aunque no tiene por qué estar conforme con lo que se recibe; en ese caso, se puede añadir la cláusula de no conforme con el importe recibido.

El modelo de nómina deberá ajustarse al aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, excepto si por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establece otro modelo distinto; siempre que sus contenidos no se reduzcan y queden reflejados con igual claridad.

Los recibos de salarios emitidos se archivarán y conservarán por las empresas por un periodo mínimo de 4 años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

2.1. ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

La nómina se estructura en 5 partes claramente diferenciadas que desarrollaremos a lo largo de la unidad:

1. Encabezamiento.

2. Periodo de liquidación.

3. Devengos.

4. Deducciones.

5. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social, los conceptos de recaudación conjunta, la base sujeta a retención del IRPF y la aportación de la empresa.

2.1.1. Encabezamiento

En el encabezamiento se especificarán los datos de identificación de la empresa (nombre o razón social, domicilio, NIF y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social) y del trabajador (nombre y apellidos, NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo profesional previsto en convenio para el puesto de trabajo y grupo de cotización a la Seguridad Social).

Tras rellenar el encabezado, se deberá señalar el periodo de tiempo correspondiente al tiempo que se liquida y que a continuación desarrollamos.

2.1.2. Periodo de liquidación

El periodo de liquidación indica las fechas de inicio y final del periodo de tiempo por el que la empresa liquida el salario al trabajador; no podrá ser superior a 1 mes.

En el caso en que el trabajador perciba su remuneración mensualmente, el periodo de liquidación será siempre de 30 días independientemente del mes al que se refiera.

Si el trabajador percibiese su retribución diaria, el periodo de liquidación indicará el número de días realmente trabajados.

2.1.3. Devengos

Los devengos están formados por la suma total de las cantidades que percibe el trabajador y se dividen en percepciones salariales y percepciones no salariales.

I. Percepciones salariales

Están compuestas por las retribuciones que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios profesionales y están relacionadas directamente con el trabajo desarrollado. Así pues, se trata de la totalidad del salario percibido por el trabajador. Las percepciones salariales que un trabajador cobra a fin de mes se componen de dos conceptos principales: el salario base y los complementos salariales.

Las percepciones salariales cotizan íntegramente a la Seguridad Social.

Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo (año, mes, día u hora) o pactada por una obra determinada. El salario base no lo establece la empresa sino que cada categoría profesional o grupo profesional tiene fijado el suyo en el convenio colectivo que

corresponda a cada trabajador. De manera que todas las personas que trabajen, por ejemplo, como administrativos en empresas del sector del metal tendrán el mismo salario base. El salario base siempre se retribuirá por día natural.

¿ Por qué, entonces, trabajadores que reciben un mismo salario base tienen un sueldo distinto a fin de mes? Por los complementos salariales. Ellos marcan la diferencia de sueldo entre trabajadores que pertenecen al mismo grupo o categoría profesional y trabajan en el mismo sector de actividad, o incluso en la misma empresa.

Complementos salariales.

Incluyen todas las percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias. El convenio colectivo recogerá los complementos que deberán cobrar los trabajadores.

Los complementos salariales pueden ser: personales, del puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, de vencimiento superior al mes o en especie.

- Personales. Se derivan de las condiciones personales del trabajador, tales como sus conocimientos o cualidades, su nivel de formación y cualquier otra no valorada al fijar su salario base (titulación, idiomas, etc) y que se espera que puedan mejorar el contenido y la calidad del trabajo. Se incluye aquí, entre otros, por ejemplo, el complemento salarial por antigüedad que premia la fidelidad a la empresa.
- Del puesto de trabajo. Se perciben en función de las características especiales del puesto de trabajo ocupado o por la forma de realizar su actividad. Entre los más comunes podemos destacar:
 - Nocturnidad. Estas horas tendrán una retribución específica salvo que el salario base se haya establecido teniendo cuenta que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya decidido la compensación de este tipo de trabajo por descansos.
 - Toxicidad, peligrosidad y penosidad. Para recibir este complemento es necesario que la percepción del plus de peligrosidad y toxicidad esté determinada en convenio colectivo o en el contrato de trabajo.
 - Turnicidad. Retribuye la realización de trabajo a turnos.
 - Responsabilidad. Retribuye el desempeño de un cargo de especial dedicación y responsabilidad.
- Por cantidad o calidad de trabajo. Se perciben por razón de la obtención de un resultado mejor o mayor al considerado normal. Entre los más comunes encontramos:
 - Asistencia y puntualidad. Estos pluses retribuyen el cumplimiento de una obligación básica del contrato de trabajo: la asistencia y puntualidad al trabajo.

- Incentivos, primas o actividad. Retribuyen un rendimiento superior al normal o establecido.
- Comisiones. Es aquella percepción conformada, en su totalidad o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador y en lo que ha intervenido por cuenta del empresario. La cantidad que debe percibirse de las comisiones será la que se acuerde por las partes.
- Horas extraordinarias. Se consideran horas extraordinarias aquella que el trabajador realiza superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se podrá optar entre pagar la horas extras en la cantidad que se fije, que en ningún caso deberá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos de descanso retribuidos.
- De vencimiento superior al mes. Son aquellas percepciones de carácter periódico que se devengan día a día, aunque su pago no se realiza cada mes sino en una fecha determinada:
 - Pagas extraordinarias. El artículo 31 del ET establece que el trabajador tiene derecho a 2 gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en Navidad y la otra en el mes que fije el convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Su cuantía se fijará en el convenio colectivo. Podrá acordarse que las pagas extras se prorrateen entre los 12 meses del año (en este caso el trabajador cobraría la parte proporcional de las pagas extras cada mes).
 - Participación en beneficios. Generalmente se trata de una cantidad fija (sin relación con los beneficios), por lo que es considerada como una paga extra más (normalmente se cobra en el mes de marzo).
- En especie. Se trata de retribuciones en bienes o servicios distintas al dinero. Las retribuciones en especie más habituales por parte de las empresas a sus trabajadores suelen ser:
 - La utilización por parte del trabajador de una vivienda que pone a su disposición la empresa.
 - El uso o la entrega de vehículos.
 - Los viajes de turismo y otras entregas realizadas por la empresa a sus trabajadores en concepto de premio o similar.
 - Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje o similares, para aquellos casos en los que el puesto de trabajo se desarrolle habitualmente en

municipios distintos a donde reside el trabajador.

- El pago de estudios particulares al trabajador o a sus familiares.
- Las aportaciones a planes de pensiones o sistemas alternativos realizadas a favor de los trabajadores.
- Los préstamos con tipos de interés inferiores al del dinero.

II. Percepciones no salariales

Se consideran percepciones no salariales o extrasalariales aquellas cuantías que no retribuyen el trabajo realizado por el trabajador (por lo que no son consideradas salario), sino que tienen como finalidad principal compensar gastos del trabajador relacionados con el trabajo. También son consideradas como percepciones extrasalariales las indemnizaciones que recibe el trabajador (por despido, traslado, etc), los pagos por incapacidad temporal (baja laboral), así como las ayudas asistenciales de la empresa.

| PERCEPCIONES NO SALARIALES: SUPLIDOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO | |
|--|---|
| Quebranto de moneda | Compensación para cubrir los desajustes en el saldo de la caja derivados pro el manejo de dinero efectivo. |
| Prendas de trabajo y desgaste de herramientas. | Se perciben para compensar la adquisición de prendas de trabajo y herramientas compradas por el propio trabajador. |
| Gastos de locomoción | Los gastos de locomoción compensan los gastos efectuados por el trabajador en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa a otro centro de trabajo distinto del habitual. |
| Dietas de viaje (manutención y estancia) | Las dietas de viaje son una retribución que compensa al trabajador por los gastos que tiene que realizar por dormir o realizar comidas en desplazamientos por motivos de trabajo fuera de su lugar de residencia. |
| Plus de distancia | Cuantía que percibe el trabajador para desplazamientos del centro de trabajo a su domicilio cuando estos se encuentran en localidades distintas. |
| Plus de transporte | Cuantía que percibe el trabajador para comensar los desplazamientos del centro de trabajo a su domicilio, pero cuando estos se hallan en la misma localidad, es decir, se remunera el transporte urbano. |

| PERCEPCIONES NO SALARIALES: INDEMNIZACIONES | |
|---|---|
| Indemnización por traslado | Compensación por los gastos necesarios para el traslado del trabajador a una población distinta de la de su residencia habitual, que incluirá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en las condiciones que se acuerden entre las partes. |
| Indemnización por despido o cese | Percepción extrasalarial recibida por el trabajador como consecuencia del despido o cese del trabajador por parte del empresario. |
| Indemnización por finalización de contrato temporal | A la finalización de la duración de un contrato temporal, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o de 20 días (para el contrato de interinidad, tras la sentencia en 2016 del TJUE salvo en el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje). |

2.1.4. Deducciones

Son cantidades que el empresario debe restar de la nómina para, actuando como intermediario, ingresar por el trabajador a distintos organismos y personas.

Las deducciones que deben realizarse siempre en cada nómina por el empresario son:

A. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social.

B. Retenciones a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF) para la Hacienda Pública.

Por otro lado, en algunas ocasiones podrán existir otro tipo de deducciones como:

C. Anticipos.

D. Valor de los productos recibidos en especie.

E. Otras deducciones.

A. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social

Los trabajadores deben cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a recibir las prestaciones de esta (prestación por desempleo, pensión de jubilación, prestación por maternidad, etc), pagando una serie de cuotas por diversos conceptos, que se deducirán en cada una de sus nóminas por parte del empresario, que posteriormente ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Concretamente, el trabajador deberá cotizar a la Seguridad Social por 4 conceptos en cada nómina:

- Por contingencias comunes. Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador

debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por contingencias comunes, es decir, aquellas que no se producen por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, como por ejemplo: la jubilación, la asistencia sanitaria, la viudedad, la orfandad, la maternidad, una baja por enfermedad común o accidente no laboral, etc.

- Por la prestación por desempleo. Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a la prestación por desempleo en caso en que el trabajador pierda su empleo.
- Por formación profesional. Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a recibir formación y actualizarse profesionalmente, principalmente a través de cursos.
- Por horas extraordinarias (solo en el caso en que haya realizado alguna durante el periodo de liquidación de la nómina).

Para calcular estas 4 cuotas que debe aportar el trabajador a la Seguridad Social, en primer lugar deberemos calcular las denominadas bases de cotización. A cada base de cotización se le aplicará un tipo o porcentaje de cotización, que explicaremos más adelante, obteniendo así la cuota de cotización correspondiente.

Así pues, para averiguar las cuotas a la Seguridad Social que debe pagar el trabajador lo primero que debemos hacer es calcular sus bases de cotización.

A.1. Bases de cotización.

Necesitaremos calcular 3 bases de cotización:

- La base de cotización por contingencias comunes, que es la que utilizaremos para calcular la cotización del trabajador a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- La base de cotización por contingencias profesionales, que es la que utilizaremos para calcular la cotización por desempleo y la cotización por formación profesional.
- La base de cotización adicional por horas extras, que utilizaremos para calcular la cotización adicional por la realización de horas extraordinarias.

I. Base de cotización por contingencias comunes

La base de cotización por contingencias comunes (BCCC) es necesaria para calcular lo que el trabajador debe cotizar por contingencias comunes.

La base de cotización para contingencias comunes estará formada por la suma de:

1. La totalidad de las percepciones salariales (PS), es decir, el salario base más los complementos salariales, excepto las horas extraordinarias y las pagas extraordinarias.

2. Las percepciones no salariales que coticen a la Seguridad Social (PNS). Los complementos no salariales no cotizan algunos, otros cotizan íntegramente y otros cotizan en parte. Para calcular qué percepciones no salariales tienen que cotizar o no por qué cuantía, deberemos comprobarlas en la siguiente tabla:

| COTIZACIÓN DE LAS PERCEPCIONES NO SALARIALES | | | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|--|---|--|--|
| Concepto | | | | | Importe computable (importe que cotiza y por lo tanto se debe incluir en las bases de cotización) | |
| Gastos de manutención y estancia en un municipio distinto al lugar de trabajo o residencia (dietas) | Gastos de estancia (dormir) | | | Las cantidades que excedan del importe justificado. | | |
| | Gastos de manutención (comidas) | Pernocta | En España | Las cantidades que excedan de 53,34 €/día | | |
| | | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 91,35 €/día | | |
| | No pernocta | En España | Las cantidades que excedan de 26,67 €/día | | | |
| | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 48,08 €/día | | | |
| | | Personal de vuelo | En España | Las cantidades que excedan de 36,06 €/día | | |
| | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 66,11 €/día | | | |
| | | | | | | |
| Gastos de locomoción | | | Según factura o documento equivalente (transporte público) | | Las cantidades que excedan del importe justificado | |
| | | | Sin justificación de importe | | <ul style="list-style-type: none">Las cantidades que excedan de 0,19 €/KmLas cantidades que no se justifiquen de gastos de peaje y aparcamientos. | |
| Plus de transporte y plus de distancia | | | | | Importe total | |
| Quebranto de moneda, prendas de trabajo y desgaste de herramientas | | | | | Importe total | |
| Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones | | | | | Las cantidades que excedan sobre la cantidad establecida en el convenio colectivo | |
| Indemnizaciones por despido | | | | | Las cantidades que excedan sobre la cuantía establecida en el ET | |

3. La prorrata de pagas extras. Es la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que tenga derecho a recibir el trabajador durante el año. Para calcular dichas prorratas mensuales, se dividirá el importe total de las pagas extraordinarias anuales entre 12 meses (si la retribución es mensual) o 365 días (si la retribución es diaria), tal como se indica a continuación:

Nº de pagas extras anuales x importe de las pagas extras

12

ó

Nº de pagas extras anuales x importe de las pagas extras

365

Finalmente, la base de cotización de contingencias comunes (BCCC) será el resultado de sumar los tres apartados anteriores, es decir, las percepciones salariales más las percepciones no salariales que coticen más la prorrata de las pagas extraordinarias.

Bases mínimas y bases máximas

Una vez calculada la base de cotización por contingencias comunes, debemos comprobar que esta se encuentra comprendida dentro de las bases máxima y mínima correspondientes al grupo de cotización del trabajador. Estas bases máximas y mínimas se establecen por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social cada año.

Si la base de cotización por contingencias comunes fuese superior a la base máxima que le corresponde tomaremos la base máxima. Por otro lado, si la base de cotización de contingencias comunes fuese menor a la base mínima que le corresponda al trabajador nos quedaríamos con la base mínima.

Para el año 2022 son las siguientes:

| BASES DE COTIZACIÓN MÁXIMAS Y MÍNIMAS POR CONTINGENCIAS COMUNES DEL AÑO 2022 | | | |
|--|--|---------------|---------------|
| Grupo de cotización | Categorías profesionales | Bases mínimas | Bases máximas |
| | | €/mes | €/mes |
| 1 | Ingenieros y licenciados | 1.572,30 | 4.139,40 |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 1.303,80 | 4.139,40 |
| 3 | Jefes de administrativos y de taller | 1.134,30 | 4.139,40 |
| 4 | Ayudante no titulados | 1.125,90 | 4.139,40 |
| 5 | Oficiales administrativos | 1.125,90 | 4.139,40 |
| 6 | Subalternos | 1.125,90 | 4.139,40 |
| 7 | Auxiliares administrativos | 1.125,90 | 4.139,40 |
| | | €/día | €/día |
| 8 | Oficiales de 1ª y 2ª | 37,53 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | 37,53 | 135,67 |
| 10 | Peones | 37,53 | 135,67 |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional | 37,53 | 135,67 |

II. Base de cotización por contingencias profesionales

La base de cotización por contingencias profesionales se calcula sumando a la base de la cotización por contingencias comunes las horas extraordinarias.

Topes máximos y mínimos

La base de cotización de contingencias profesionales anterior no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo, cualesquiera que sean el grupo de cotización y el número de horas trabajadas diariamente.

| | Tope mínimo | Tope máximo |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Para cualquier tipo de cotización | 944,40 € | 4.070,10 € |

III. Base de cotización adicional de horas extraordinarias

La cantidad que constituya la base de cotización adicional de horas extraordinarias es precisamente el importe cobrado por este importe. Por lo tanto, esta base solo se calculará en el caso de que el trabajador haya realizado horas extraordinarias durante el mes en el que se está calculando su nómina.

A.2. Tipos de cotización.

Como ya desarrollamos anteriormente, los trabajadores deberán realizar aportaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, por desempleo, por formación profesional y por horas extraordinarias si se hubiesen realizado.

Finalmente, las aportaciones que los trabajadores y la empresa deben realizar a la Seguridad Social se calculan multiplicando las bases de cotización, antes calculadas, por los tipos de cotización que le correspondan a cada una de ellas y que aparecen en la tabla siguiente:

| TIPOS GENERALES DE COTIZACIÓN DEL AÑO 2022 | | | | | |
|--|--|-----------------|-----------------------------|-------|---------------------|
| Conceptos | | Porcentajes (%) | | | Bases de cotización |
| | | Empresa | Trabajador | Total | |
| Contingencias comunes | | 23,60 | 4,70 | 28,30 | BCC comunes |
| Horas extraordinarias | Fuerza mayor | 12,00 | 2,00 | 14,00 | BC horas extras |
| | Resto | 23,60 | 4,70 | 28,30 | BC horas extras |
| Desempleo | Tipo general | 5,50 | 1,55 | 7,05 | BCC profesionales |
| | Contrato de duración determinada a tiempo completo | 6,70 | 1,60 | 8,30 | BCC profesionales |
| | Contrato de duración determinada a tiempo parcial | 6,70 | 1,60 | 8,30 | BCC profesionales |
| | Formación profesional | 0,60 | 0,10 | 0,70 | BCC profesionales |
| Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) | | 0,20 | No cotiza por este concepto | 0,20 | BCC profesionales |

Como podemos observar en la tabla anterior, tanto el trabajador como la empresa deben pagar sus cuotas a la Seguridad Social. Lo que debe pagar la empresa a la Seguridad Social por cada

trabajador se desarrollará más adelante.

| CÁLCULO DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL |
|--|
| Cotización del trabajador por contingencias comunes |
| Base de cotización por contingencias comunes x tipo de cotización por contingencias comunes del trabajador (4,70%). |
| Cotización del trabajador por desempleo |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por desempleo del trabajador (1,55% de manera general o el 1,6% en el caso de trabajadores con contrato temporal). |
| Cotización del trabajador por formación profesional |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por formación profesional del trabajador (0,1%) |
| Cotización del trabajador por horas extraordinarias |
| Base de cotización por horas extraordinarias x tipo de cotización por horas extraordinarias (4,7% con carácter general o el 2% en el caso de horas extras de fuerza mayor). |

B. Retenciones a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF) para la Hacienda Pública

El empresario está obligado a efectuar a todos los trabajadores una retención, que se descontará en la nómina, a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF). La cuota retenida se deberá ingresar a la Hacienda Pública como “anticipo” del trabajador para el pago del IRPF del año siguiente. Por lo tanto, el trabajador va pagando durante el año mes a mes con la retención que se le practica en su nómina el IRPF del año próximo.

Para hallar la cuota de retención a cuenta del IRPF del trabajador, deberemos calcular en primer lugar su base de retención del IRPF y multiplicarla por el porcentaje o tipo de retención por IRPF correspondiente (el cálculo del tipo de retención es complejo y no lo abordaremos en esta unidad, por lo que vendrá dado directamente a la hora de realizar las actividades).

El resultado será la cantidad por la que deba tributar (pagar) el trabajador a la Hacienda Pública a cuenta del IRPF y que se descontará de su nómina:

| |
|---|
| <p>Cuota a pagar por IRPF del trabajador =</p> <p>Base de retención por IRPF x porcentaje de retención por IRPF</p> |
|---|

La base de retención del IRPF estará formada por la suma de:

1. La totalidad de las percepciones salariales. Es decir, el salario base más todos los complementos salariales.

2. Las percepciones no salariales que tributen por IRPF. Algunos complementos no salariales (al igual que ocurría con las cotizaciones a la Seguridad Social) no tributan, otros tributan íntegramente y otros tributan en parte.

Así pues, la base de retención estará compuesta por:

| |
|---|
| <p style="text-align: center;">Base de retención por IRPF =</p> <p style="text-align: center;">Todas las percepciones salariales + percepciones no salariales que tributen (véase tabla a continuación)</p> |
|---|

Para calcular qué percepciones no salariales tienen que tributar o no y por qué cuantía deberemos comprobarlas en la siguiente tabla:

| PERCEPCIONES NO SALARIALES QUE TRIBUTAN POR IRPF EN 2022 | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|--|--|
| Percepciones no salariales | | | | Importe computable (importe que cotiza y por lo tanto se debe incluir en las bases de cotización) |
| Gastos de manutención y estancia en un municipio distinto al lugar de trabajo o residencia (dietas) | Gastos de estancia (dormir) | | | Las cantidades que excedan del importe justificado. |
| | Gastos de manutención (comidas) | Pernocta | En España | Las cantidades que excedan de 53,34 €/día |
| | | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 91,35 €/día |
| | | No pernocta | En España | Las cantidades que excedan de 26,67 €/día |
| | | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 48,08 €/día |
| | | Personal de vuelo | En España | Las cantidades que excedan de 36,06 €/día |
| | | | Extranjero | Las cantidades que excedan de 66,11 €/día |
| | Gastos de locomoción | | Según factura o documento equivalente (transporte público) | Las cantidades que excedan del importe justificado |
| Sin justificación de importe | | | <ul style="list-style-type: none">Las cantidades que excedan de 0,19 €/KmLas cantidades que no se justifiquen de gastos de peaje y aparcamientos. | |
| Plus de transporte y plus de distancia | | | | Importe total |
| Quebranto de moneda, prendas de trabajo y desgaste de herramientas | | | | Importe total |
| Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones | | | | Las cantidades que excedan sobre la cantidad establecida en el convenio colectivo |

| | |
|---|--|
| Indemnizaciones por despido | Las cantidades que excedan sobre la cuantía establecida en el ET |
| Indemnizaciones por finalización de contrato temporal | Importe total |

C. Anticipos

Según el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En este caso, el empresario podrá deducir en la nómina del trabajador lo percibido anticipadamente por este concepto.

D. Valor de los productos en especie

La cuantía en la que se valoraron los productos en especie (que se incluyen en la nómina como complemento salarial) se deducirá del total devengado con la finalidad de que el trabajador perciba en dinero efectivo lo que le corresponda.

E. Otras deducciones

En este apartado se podrían reflejar, por ejemplo, las deducciones de carácter sindical. Las cuotas sindicales que los trabajadores deben aportar al sindicato al que estén afiliados, y siempre que medie autorización del empleado, se pueden descontar o deducir de la nómina del empleado.

2.1.5. Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social, los conceptos de recaudación conjunta, la base sujeta a retención del IRPF y la aportación de la empresa

Esta última parte de la nómina es meramente informativa. En ella aparecen reflejadas:

- Las bases de cotización a la Seguridad Social del trabajador que se utilizan para calcular las aportaciones que tanto trabajador como empresario deben realizar a la Seguridad Social. De esta manera, deberán reflejarse la base de cotización de contingencias comunes, la base de cotización de contingencias profesionales y la base de cotización de horas extraordinarias del trabajador. Todas estas bases han sido explicadas y calculadas en el apartado de deducciones y solo deberemos ahora reflejar su cuantía en el lugar indicado para cada una de ellas.
- La base de retención del IRPF del trabajador, que ya hemos explicado y calculado en el apartado de deducciones. Ahora solo debemos indicar su cuantía en el lugar reservado para ello.
- Desde mayo de 2015 es obligatorio incluir, en esta parte de la nómina, a título

informativo lo que debe pagar la empresa a la Seguridad Social por cada trabajador. Concretamente, la empresa deberá realizar aportaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, por desempleo, por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), por formación profesional, por las horas extraordinarias que realicen sus trabajadores y por accidente de trabajo y enfermedad profesional (AT y EP). Para calcular las cuotas que la empresa debe pagar a la Seguridad Social por cada trabajador, se sigue el mismo proceso que el realizado para calcular las aportaciones que deben realizar los trabajadores a la Seguridad Social, es decir, multiplicaremos las bases de cotización por los tipos de cotización que le corresponden, en este caso, a la empresa. Como podremos observar el método es idéntico, con la única diferencia de que los tipos de cotización serán distintos, ya que a la empresa le corresponde pagar otros tipos diferentes a los de los trabajadores (véase tabla de tipos de cotización). El cálculo de las cuotas a la Seguridad Social de la empresa se realizará, de esta forma, de la siguiente manera:

| CÁLCULO DE LAS APORTACIONES DE LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL |
|--|
| Cotización de la empresa por contingencias comunes |
| Base de cotización por contingencias comunes x tipo de cotización por contingencias comunes de la empresa (23,6%) |
| Cotización de la empresa por desempleo |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por desempleo de la empresa (5,5% de manera general o el 6,7% en el caso de trabajadores con contrato temporal) |
| Cotización de la empresa por FOGASA |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por FOGASA de la empresa (0,2%) |
| Cotización de la empresa por formación profesional |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por formación profesional de la empresa (0,6%) |
| Cotización de la empresa por horas extraordinarias |
| Base de cotización por horas extraordinarias x tipo de cotización por horas extraordinarias de la empresa (23,6% con carácter general o el 12% en el caso de horas extras por fuerza mayor) |
| Cotización por accidente y enfermedad profesional (AT y EP) |
| Base de cotización por contingencias profesionales x tipo de cotización por AT y EP. Dependerá del tipo de actividad que desarrolle la empresa o la ocupación del trabajador (el cálculo de este porcentaje es variable y para no hacer más difícil el proceso no será necesario que lo busquemos, por lo que vendrá dado directamente a la hora de la realización de las actividades) |

EJERCICIOS REPASO. EL TIEMPO DE TRABAJO.

1) Alfredo trabaja en una cabina de una autopista de peaje en el turno de noche entre las 23:00 y las 7:00 horas:

a. ¿Tiene derecho a plus de nocturnidad?

b. ¿Y a plus de turnicidad?

c. Alfredo aceptó el turno de noche porque le venía bien estudiar durante el día, pero una vez terminados los exámenes está pensando en dejarlo. Su encargado le dice que no puede ponerle en otro. ¿Tiene que aceptar Alfredo obligatoriamente ese turno?

2) Si un trabajador ha prestado sus servicios en una empresa entre el 1 de octubre de 2012 y el 30 de abril de 2013 y su convenio establece 24 días laborales de vacaciones, calcula:

a. ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho en 2012?

b. ¿A qué compensación económica tiene derecho por las vacaciones no disfrutadas de 2013 si su salario era de 31,76 €/diarios?

3) Maite Navia ha realizado 10 horas extraordinarias voluntarias durante el mes de octubre que, según el convenio colectivo, computan con un incremento salarial del 50% sobre la hora ordinaria. Si cada hora ordinaria tiene una retribución de 22 €, calcula:

a. ¿Cuánto percibiría por las horas extraordinarias realizadas?

b. ¿Cuál sería el importe si el convenio no estableciera nada al respecto?

c. En meses anteriores y en lo que se refiere a horas extraordinarias, Maite ha realizado 42 horas voluntarias (de las cuales ha compensado 8 por descanso), las 15 horas que establece su convenio colectivo y 5 debido a un incendio. ¿Cuántas horas extraordinarias podría realizar Maite todavía en el resto del año?

4) ¿Qué permisos retribuidos corresponden en los siguientes casos?

- a. Jurado en un juicio.
- b. Mudanza de domicilio.
- c. Fallecimiento de un tío carnal.
- d. Enfermedad grave del abuelo con desplazamiento a otra comunidad autónoma.
- e. Técnicas de preparación al parto.

5) Indica si son legales las siguientes jornadas de trabajo:

- a. La contratación de un trabajador de 17 años desde las 14 hasta las 21 horas sin derecho a la remuneración de la pausa de los 15 minutos y un día y medio de descanso semanal.
- b. Una trabajadora que tiene a su hijo recién nacido todavía hospitalizado y ha reducido su jornada desde las 8 hasta las 7 horas con la correspondiente disminución de salario.
- c. Una madre que sale media hora antes de que acabe la jornada para darle el pecho a su hija de 6 meses.
- d. Un trabajador que reduce su jornada de 8 a 3 horas y medias (con la correspondiente reducción de salario) para cuidar de su nieto de 5 años.

6) Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- a. Una distribución irregular de la jornada puede suponer que un trabajador tenga que trabajar más de 9 horas diarias.
- b. El permiso de lactancia puede ser disfrutado tanto por la mujer como por el hombre.
- c. En cualquier tipo de jornada, el descanso dentro de la jornada será, como mínimo, de 15 minutos; pero depende de lo que establezca el convenio para que sea remunerada o no.
- d. El plazo mínimo de antelación para saber el período de disfrute de las vacaciones es de 1 mes y medio.

EJERCICIOS NÓMINAS

NÓMINA 1

Confecciona la nómina de mayo de Darío Bueno, grupo profesional 7, con un contrato ordinario indefinido.

- Salario base: 976,54 euros/mes.

- Antigüedad: 30 euros.

- Dos pagas extraordinarias al año del mismo importe que el salario base pagaderas en junio y diciembre.

- Le corresponden 70 euros por horas extraordinarias de fuerza mayor.

- IRPF = 12%.

- Porcentaje de cotización por AT y EP es del 1%.

NÓMINA 2

Ramón Frías tiene un contrato indefinido en la empresa. Durante el mes de enero de 2018 ha de recibir las siguientes percepciones:

Salario base: 1.200 €.

Antigüedad, 2 trienios x el 5% del salario base: 120 € mensuales.

Complemento de idiomas: 50 €

Incentivo de productividad, por comisiones devengadas durante enero: 180 €

Percibe 2 pagas extras al año, por un importe equivalente al salario más antigüedad de 1 mes. Las pagas extras las cobra en junio y en diciembre.

El IRPF que le corresponde es un 15% y el porcentaje de cotización por AT y EP es el 1%.

Realiza la nómina del mes correspondiente en los siguientes supuestos:

- Nómina del mes de enero.
- Nómina del mes de junio, suponiendo unas comisiones de 205 €
- Nómina del mes de enero, en el caso de que cobrara las 2 pagas extraordinarias prorrateadas a lo largo de los 12 meses.

NÓMINA 3

Liquidar la nómina correspondiente al mes de abril de Isabel Pérez López, del grupo profesional 8, con un contrato temporal, con las siguientes percepciones y su correspondiente valoración en euros al mes:

Salario base: 32€ día

Plus de convenio: 4€ día

Plus de distancia: 2€ día

Horas extras voluntarias: 80,88

Dietas en el mes de abril por manutención con pernocta en España: 200,16

2 pagas extras al año de salario base cada una, en julio y en diciembre.

Retención del IRPF del 15%

Porcentaje de cotización por AT y EP del 2%.

NÓMINA 4

Confecciona la nómina de junio de María Calvo, grupo profesional 3, con un contrato ordinario indefinido:

- Salario base: 1323,80 €/mes.

- Idiomas: 60,10 €/mes.

- Dietas por una comida de negocios: 80 €.

- Dietas de estancia de una noche de hotel (pernocta), con importe 100 €.

- Cuatro pagas extraordinarias al año del mismo importe que el salario base, pagaderas en febrero, junio, septiembre y diciembre.

- IRPF: 17%

- Porcentaje de cotización por AT y EP del 1,50 %.

NÓMINA 5

Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 2011 de Carolina Gil Sánchez, titulada universitaria (grupo 1) con contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial.

Las retribuciones correspondientes son:

| | |
|--|--------|
| Salario base | 975,10 |
| Antigüedad | 50,20 |
| Plus de transporte | 110,00 |
| Horas extra fuerza mayor | 80 |
| Horas extra no estructurales | 100 |
| Recibe dos pagas extras al año (salario base más antigüedad) prorrateadas todos los meses. | |
| Retención del IRPF | 12% |
| Porcentaje de cotización por AT y EP | 2,50% |

NÓMINA 6

Realiza el recibo de salarios del mes de diciembre de 2018 de Pedro Coll, titulado universitario (grupo 1) con contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial. Datos:

- Salario base: 1150,10
- Antigüedad: 70,50
- Plus idioma: 70,10
- Incentivos: 105,25
- Dietas por pernocta: 150
- Dietas por una comida de negocios: 125
- Quebranto de moneda: 225
- Recibe dos pagas extras al año de importe igual al salario base más antigüedad, en julio y en diciembre
- Retención del IRPF: 12%
- Porcentaje de cotización por AT y EP del 1,75 %