

## UD06

# O tempo de traballo e a súa retribución

<b>1.</b>	<b>O tempo de traballo e a súa retribución .....</b>	<b>3</b>
1.1	Tempo de traballo .....	3
	Xornada laboral .....	3
	Tipos de xornadas: .....	3
	-Xornada ordinaria. (completa) .....	3
	-Xornada parcial.....	4
	-Xornada continuada:.....	4
	-Xornada partida: .....	4
	Adaptacións e reducións de xornadas.....	4
	As horas extraordinarias .....	6
	- Tipos de horas extraordinarias.....	6
	O Horario de traballo .....	6
	Horarios especiais.....	6
	Descansos laborais .....	7
	- Vacacións anuais .....	7
	- Festas laborais.....	7
	- Permisos retribuídos .....	8
1.2	Recibo de salarios .....	8
1.2.1	O salario .....	8
	Tipos de salario .....	8
	Estrutura e composición do salario.....	9
	Garantías e protección do salario .....	9
1.2.2	Recibo de salarios ou nómina .....	12
1.2.3	MOdelo de nómina ou recibo de salarios.....	12
	Estrutura do recibo de salarios .....	13
	Cálculo dunha nómina .....	13
	Cálculo das percepcións ou retribucións salariais.....	13
	Cálculo das percepcións ou retribucións non salariais.....	14
	Cálculo das bases de cotización á Seguridade Social .....	14
	Cálculo das deducións á Seguridade Social .....	15
	Cálculo das retencións a Facenda (IRPF) .....	15
	Cálculo do líquido para percibir.....	15
	Exemplo dunha nómina .....	15

# O tempo de traballo e a súa retribución

---

## 1.1 Tempo de traballo

### Xornada laboral

Nunha relación laboral, un dos aspectos de maior importancia é o relativo ao tempo dedicado a desenvolver o traballo. Ese tempo é a xornada laboral e podemos definilo como a cantidade de tempo de **traballo efectivo** que o traballador/a investirá na prestación de servizos. Debe estar indicada no contrato de traballo.

A duración da xornada será a pactada no contrato que respectará o disposto polo Convenio Colectivo aplicable.

AS normas reguladoras da xornada de traballo son imperativas, o que significa que son dereitos irrenunciabes polo tanto non é lícito pactar no contrato unha xornada superior.

#### Tipos de xornadas:

- Segundo a duración: xornadas ordinarias e xornadas especiais.

-Xornada ordinaria. (completa)

Considérase xornada ordinaria a de como máximo corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.(art. 34 ET). (Os convenios colectivos poden establecer xornadas completas de menor duración).

Mediante convenio colectivo ou, na súa ausencia, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10% da xornada de traballo.

A distribución irregular deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e o traballador/a deberá coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días, o día e a hora da prestación de traballo resultante da modificación.

A xornada ordinaria de traballo conta coas seguintes limitacións:

- **Tope de traballo diario:** non se poden realizar máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. As persoas menores de 18 anos non poderán realizar máis de oito horas diarias, incluíndo o tempo dedicado á formación.
- **Descanso dentro da xornada:** debe ser dun mínimo de 15 minutos cando se traballan máis de 6 horas seguidas. (Os menores de 18 anos, se traballan ao día máis de 4,5 horas seguidas, teñen dereito a un descanso de polo menos 30 minutos.)
- **Descanso entre xornadas:** debe ser como mínimo de 12 horas para maiores e menores de 18 anos. (Cando se traballa a quendas o descanso pode ser de 7 horas nos cambios de quenda)
- **Descanso mínimo semanal:** debe ser de día e medio ininterrompido. Xeralmente abranguerá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. O descanso semanal pódese acumular por períodos de ata 14 días. Os menores de 18 anos teñen dereito a dous días ininterrompidos de descanso semanal.

### -Xornada parcial

É a realizada polas persoas traballadoras que prestan seus servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior á xornada completa dun traballador/a do mesmo centro de traballo e idéntica categoría profesional.

¡OLLO!: Calquera redución ou ampliación da xornada pactada, así como o cambio de xornada continuada a partida ou viceversa, ou do horario fixado inicialmente supón unha modificación substancial das condicións de traballo que só pode levar a efecto cando existan causas organizativas xustificadas e seguindo o procedemento legal establecido (art. 41 ET)

### - Segundo a distribución diaria:

#### -Xornada continuada:

A xornada realízase de forma ininterrompida.

#### -Xornada partida:

É a que se divide en dúas fraccións separadas por un período de descanso intermedio non retribuído, que adoita coincidir coa hora da comida. A súa duración será a que se pacte ao non existir un mínimo legal (normalmente unha hora ou máis).

Dadas as especiais características do sector de electricidade e electrónica, que esixen a permanente dispoñibilidade do persoal, existen "horas de presenza" no centro de traballo que non son consideradas horas de traballo efectivo e por tanto non se computan, aínda que se se retribúen segundo o marcado polo Convenio colectivo. Tamén existen as "quendas de dispoñibilidade" nos cales o traballador ou a traballadora debe estar localizable (con móbil ou aparello buscapersoas) para atender algunha situación de urxencia. Este tempo tampouco se considera de traballo efectivo, pero será retribuído cun plus salarial en función do tempo dispoñible.

## Adaptacións e reducións de xornadas

(Art. 34.ET) As persoas traballadoras teñen dereito a **solicitar as adaptacións** da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos, as persoas traballadoras teñen dereito a realizar a solicitude ata que os fillos/as cumpran doce anos.

Na negociación colectiva pactaranse os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días. Finalizado o mesmo, a empresa, por escrito, comunicará a

aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibiliba as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión. A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrese o período previsto.

A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora

(art. 37 ET) O Estatuto dos Traballadores recolle como motivos de **redución de xornada** atendendo á situación persoal das persoas traballadoras entre outras:

- **Por coidado durante a lactación.** Os/as traballadores/as teñen dereito, por coidado durante a lactación dun fillo menor de nove meses, a unha hora de ausencia do traballo que poden dividir en dúas fraccións, reducir a xornada en media hora ou acumular o descanso en xornadas completas. (Para a redución da xornada ou acumulación en xornadas completas estarase ao indicado no convenio ou o acordado ca empresa). Este dereito é individual, no se pode transferir ao outro proxenitor e poderá ser exercido polos dous proxenitores no caso de que ambos traballen. (podrá limitarse cando traballen na mesma empresa)

**Cando os dous proxenitores ou adoptantes exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá esténdese ata que o lactante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir dos 9 meses**

- **Por nacemento de fillos/as prematuros/as** ou hospitalizados/as despois do parto: as persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora e a reducir a súa xornada ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.
- **Por coidado de fillos/as ou familiares.**(art.37.6ET) Os/as traballadores/as que teñan ao seu coidado directo algunha persoa menor de doce anos ou discapacitada que non desempeñe actividade retribuída, ou familiar ata segundo grao que por razóns de idade, accidente ou doenza non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe unha actividade retribuída, ten dereito a unha redución de entre 1/8 e 1/2 da xornada, e proporcionalmente do salario. Este dereito é individual, no se pode transferir ao outro proxenitor e poderá ser exercido polos dous proxenitores no caso de que ambos traballen. (podrá limitarse cando traballen na mesma empresa)
- **Por coidado dun fillo/a de ata 18 anos afectado por cancro ou outra doenza grave.** O proxenitor, adoptante ou gardador poderá solicitar unha redución de xornada cunha redución proporcional do salario cando menos da xornada da que viña gozando.  
Este dereito é individual, no se pode transferir ao outro proxenitor e poderá ser exercido polos dous proxenitores no caso de que ambos traballen. (podrá limitarse cando traballen na mesma empresa).
- **Traballadoras vítimas de violencia de xénero.** Poden reducir a xornada xunto co salario ou a reordenación do tempo de traballo adaptando o horario.

O Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo regula ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e os descansos naqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiren.

(empregados de fincas urbanas, traballo no campo, comercio e hostalería , transporte pola estrada ....)

## As horas extraordinarias

Hai situacións en que os/as traballadores/as permanecen no lugar de traballo máis tempo do que se pactou no contrato. Por circunstancias de produción ou por causas imprevistas, a xornada amplíase. Este tempo de ampliación constitúeno as horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias as que exceden a duración da xornada ordinaria de traballo establecida no contrato de traballo, no convenio colectivo ou, en ausencia deste, na máxima legal.

Mediante convenio colectivo ou no contrato de traballo optárase entre aboalas na contía pactada (que non poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria) ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto, deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Os menores de 18 anos non poden facer horas extras

### - Tipos de horas extraordinarias

- **Voluntarias:** o/a traballador/a non pode ser obrigado/a ao seu cumprimento. O número máximo de horas extras ao ano é de 80, e non se computan as compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.
- **Obrigatorias:** son as pactadas no convenio colectivo ou no contrato de traballo, ou as de forza maior (as utilizadas para a reparación ou prevención de sinistros e outros danos extraordinarios ou urxentes). No caso das horas pactadas, o seu límite é igual que o das horas voluntarias; en cambio, as horas de forza maior non computan para os efectos de determinar o número máximo de horas extraordinarias.

## O Horario de traballo

A distribución da xornada de traballo ao longo do día e da semana está determinada polo horario de traballo. A fixación do horario é competencia do/da empresario/a e xeralmente fíxase no contrato de traballo. A súa modificación considérase unha modificación substancial e, por tanto, suxeita a un tratamento especial.

### Horarios especiais

- **Traballo nocturno:** é o efectuado entre as 10 da noite e as 6 da mañá. Estas son as súas características:
  - Ten unha retribución específica, salvo que sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste por descansos.
  - As persoas menores de 18 anos non poden realizar traballos nocturnos.
  - Considérase traballador nocturno o que realiza cando menos tres horas ao día ou 1/3 da súa xornada anual en horario nocturno.
  - Os traballadores nocturnos non poden realizar horas extraordinarias e a xornada non pode exceder de oito horas diarias de media nun período de 15 días.
- **Traballador por quendas:** é o que realiza seu traballo en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas. Estas son as súas características:

- En empresas cuxo proceso produtivo dura as 24 horas do día, ningún/ningunha traballador/a estará na quenda de noite máis de dúas semanas consecutivas, agás adscrición voluntaria.
- O/a traballador/a sometido/a a quendas terá unha retribución específica.

## **Descansos laborais**

Calquera traballador/a desexa coñecer cales son os seus días libres, a que permisos retribuídos ten dereito, coa finalidade de planificar os seus días de lecer. Por este motivo, as empresas, para responder a esta finalidade, elaboran anualmente, tras consultar os/as representantes dos/das traballadores/as, o calendario laboral, que é exposto nun lugar visible do centro de traballo.

Os convenios colectivos soen especificar o seu contido.

### **- Vacacións anuais**

É o tempo ao que anualmente teñen dereito os/as traballadores/as a suspenderen a súa prestación laboral sen que por este motivo o/a empresario/a suspenda a súa obriga de retribución. As súas características son as seguintes:

- Duración: todos/as os/as traballadores/as teñen dereito a un período de vacacións retribuídas de polo menos 30 días naturais ao ano. Este período reducirase proporcionalmente se o/a traballador/a non traballou durante todo o ano.
- Prohíbese calquera compensación económica a cambio de que se renuncie a estes períodos de descanso, agás que o contrato finalice sen telas disfrutado pois en tal caso admítase o pago destes días na liquidación ou finiquito.
- Determinación do período de vacacións: será consonte o indicado no convenio colectivo; deberase informar o/a traballador/a acerca do período de vacacións cunha antelación de polos menos dous meses. Débense coller dentro do ano natural.
  - Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por baixa de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo..., terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do permiso aínda que terminase o ano natural a que correspondan.
- No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por enfermidade ou accidente, o traballador poderá gozalas unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.
- Reclamacións: en caso de desacordo sobre a data de vacacións, corresponderá ao Xulgado do Social determinar a data; a súa decisión é irrecurrible.

### **- Festas laborais**

Os/as traballadores/as teñen dereito a un número determinado de días de festas laborais, retribuídos e non recuperables, que non poderán exceder os catorce ao ano, dos que dous serán festas locais fixadas polos respectivos concellos. O calendario de festas apróbae anualmente o Goberno.

As comunidades autónomas poden substituílas polas festas que, por tradición, lles sexan propias, respectando en todo caso as seguintes festas nacionais: Nadal, Ano Novo, 1 de

Maio e 12 de Outubro.

#### - Permisos retribuídos

O/a traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

- Quince días naturais en caso de matrimonio.
- Dous días polo falecemento, accidente ou doenza grave ou hospitalización, ou intervención xurídica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. O prazo será de catro días se necesítase realizar un desprazamento.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal (exemplo: asistir a un xuízo, ser membro dunha mesa electoral, etc.).
- Para levar a cabo función sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente (mediante convenio colectivo).
- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e nos casos de adopción ou acollemento, para a asistencia a sesións de información e preparación para a realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade.
- Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa

#### **Realiza a actividade nº 1 de autoavaliación**

## 1.2 Recibo de salarios

### 1.2.1 O salario

Defínese o salario como a totalidade das percepcións económicas que reciben os/as traballadores/as, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea. (art.26.1 del ET)

É importante remarcar que o salario fíxase por acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a (ou por convenio colectivo). É unha cantidade bruta, da que posteriormente hai que deducir as cotizacións á Seguridade Social e a retención do imposto sobre a renda das persoas físicas (IRPF).

#### **Tipos de salario**

- Segundo o medio de pagamento empregado.



- **Salario en especie:** abóase mediante bens distintos ao diñeiro. Non pode superar o 30 % da totalidade das percepcións salariais e a súa valoración calcúlase aplicando as regras recollidas na normativa tributaria que regula o IRPF (Imposto sobre a renda das persoas físicas)
- **Salario en metálico.** Abóase en moeda de curso legal en España, sexa en cheque, en efectivo, etc.
- Segundo a contía:
  - **Percepcións fixas:** son as cantidades que non cambian, como o salario base e a antigüidade.
  - **Percepcións variables:** varían dependendo do desempeño do/da traballador/a ou doutros factores, como a puntualidade ou a produtividade.
- Segundo o método de cálculo:
  - **Salario por unidade de obra.** Determináase en función da cantidade de traballo que se realice.
  - **Salario por unidade de tempo.** O importe do salario está en función da duración do servizo.
  - **Salario mixto.** O salario queda determinado polo tempo do servizo e o traballo desenvolvido.

## Estrutura e composición do salario

Toda retribución debe ter:

- **Salario base.** Parte da retribución fixada por unidade de tempo en función do posto que desempeña o traballador/a, sen atender a ningunha outra circunstancia.  
A contía ven establecida para todas e cada unha das categorías profesionais, grupos profesionais ou niveis retributivos, nos convenios colectivos
- **Complementos salariais.** Cantidades que se suman ao salario base fixadas en atención a diversas circunstancias. Poden ser de diversos tipos:
  - *Persoais:* outórganse por motivos persoais como o título, os idiomas ou o tempo que se leve na empresa.
  - *Do posto de traballo:* forman parte do posto, con independencia da persoa que o desempeña, como a nocturnidade ou a súa condición de penoso.
  - *Relativos á cantidade e calidade do traballo realizado:* Ex.: primas e incentivos, horas extraordinarias, plus de asistencia e puntualidade, comisións...
  - *Referidos aos resultados da empresa:* Ex. Participación en beneficios

## Garantías e protección do salario

Xa que o salario é o medio de vida do/da traballador/a e da súa familia, a lei establece unha serie de garantías e proteccións especiais que o/a defendan fronte a actos do/da empresario/a, dos acredores do/da empresario/a ou mesmo aos actos do/da propio/a traballador/a, asegurando así que o salario vaia cumprir o seu obxectivo: cubrir as necesidades do/da traballador/a e as da súa familia.

Estas garantías recóllense no Estatuto dos Traballadores en distintos artigos:

- **Artigo 27 E.T. (establece o SMI).** Á hora de fixar o salario do/da traballador/a hai límites. O Goberno fixa anualmente, logo de consulta coas organizacións sindicais e as asociacións empresariais máis representativas, o Salario Mínimo Interprofesional (SMI),

por baixo do cal non se pode retribuír o traballo do/da traballador/a. (Dende setembro de 2021 o SMI= 965 €/mes)

- **Artigo 29 ET (establece a liquidación e pago).** O pago farase no lugar convido ou o que marquen os costumes locais do sector profesional de que se trate. A práctica habitual é que este sexa abonado no centro de traballo dentro da xornada laboral ou mediante transferencia bancaria.  
  
-O traballador terá dereito a percibir anticipos do salario a conta do traballo xa realizado.
- **Artigo 29 ET (regula o tempo de pago).** Aboarase o salario na data convida e a falta de pacto na que marquen os costumes, sen que en ningún caso o período de pago poida exceder dun mes. Recoñécese ao traballador o dereito a percibir anticipos a conta do traballo xa realizado. O atraso no pago é sancionable co pago dun interese do 10% do debido de carácter anual, e de ser continuado facúltase ao traballador para solicitar xudicialmente a extinción do contrato con dereito a indemnización. A acción para reclamar ante a Xurisdición social o abono dos salarios debidos prescribe ao ano para contar desde o día en que debeu abonarse.
- **Ar. 29 do Estatuto dos Traballadores. (Sobre a forma de pago).** Co fin de asegurar un medio de proba do cumprimento da obrigaación retributiva e facilitar ao traballador unha información completa sobre as diferentes partidas que integran a súa remuneración a lei esixe que o empresario entregue un recibo individual denominado nómina que se axustará ao modelo oficial aprobado por O.M. 27.12.1994, ou outro modelo autorizado (art. 29.1 ET). O traballador asinará un duplicado e dita firma dá fe da percepción da cantidade reflectida, pero non presupón conformidade coa mesma. Nos casos de transferencia bancaria, enténdese substituída a firma polo comprobante expedido pola entidade.
- **Artigo 27.2 do Estatuto dos Traballadores (determina a inembargabilidade do SMI).** O SMI, na súa contía, é inembargable. Neste caso trátase dunha inembargabilidade relativa, xa que está permitido o embargo do salario para executar unha condena xudicial ou o pagamento da prestación por alimentos do fillo/a do/da traballador/a, ou da prestación compensatoria a favor do ex cónxuxe do/da traballador/a.

O artigo 607 da lei de enxuiamento civil de 2000 (embargo de soldos e pensións) dí:

Lei de enxuiamento civil (2000). Artigo 607
<ul style="list-style-type: none"><li>■ 1. É inembargable o salario, o soldo, a pensión, a retribución ou o seu equivalente, que non exceda da contía sinalada para o salario mínimo interprofesional.</li><li>■ 2. Os salarios, os soldos, os xornais, as retribucións ou as pensións que sexan superiores ao salario mínimo interprofesional embargaranse conforme esta escala:<ul style="list-style-type: none"><li>— Para a primeira contía adicional ata a que supoña o importe do dobre do salario mínimo interprofesional, o 30 %.</li><li>— Para a contía adicional ata o importe equivalente a un terceiro salario mínimo interprofesional, o 50 %.</li><li>— Para a contía adicional ata o importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, o 60 %.</li><li>— Para a contía adicional ata o importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, o 75 %.</li><li>— Para calquera cantidade que exceda da anterior contía, o 90 %.</li></ul></li></ul>

- **Artigo 32 do Estatuto dos Traballadores (establece o salario como crédito protexido e privilexiado).** Pode suceder que a empresa estea a pasar por unha mala situación económica, de maneira que xere unhas débedas fronte a acredores, provedores e traballadores/as. Cando isto sucede, e a empresa non ten con que facer fronte a esas débedas; a lei fixa unha orde de cobramento desas débedas e distinguirá se hai ou non concurso de acredores.

- Os/as primeiros/as que cobran son os/as traballadores/as, polos 30 últimos días de traballo e en contía que non supere o dobre do SMI. Teñen preferencia sobre calquera outro crédito.
  - En segundo, os créditos salariais gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito respecto dos obxectos elaborados polas persoas traballadoras mentres sexan propiedade ou estean na posesión do empresario/a.
  - Os créditos por salarios non protexidos nos apartados anteriores terán a condición de singularmente privilexiados na contía que resulte de multiplicar o triplo do Salario Mínimo Interprofesional polo número de días de salario pendentes de pago, gozando de preferencia sobre calquera outro crédito, excepto os créditos con dereito real, nos supostos nos que estes, conforme a lei, sexan preferentes.
- *Artigo 33 do Estatuto dos Traballadores ( Fondo de Garantía Salarial -FOGASA-).* Trátase dun organismo que fai fronte ás débedas que teñan os/as empresarios/as por salarios ou indemnizacións aos/ás seus/súas traballadores/as cando os/as primeiros/as se atopen en situación de suspensión de pagamentos, quebra ou insolvencias. O Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) aboa aos/ás traballadores/as o importe dos salarios pendentes de pagamento por mor de insolvencia ou concurso de acredores dos/das empresarios/as.
- A estes efectos considérase salario a cantidade recoñecida como tal no acto de conciliación ou resolución xudicial e os salarios de tramitación no seu caso sen que o pagado supere a cantidade resultante de multiplicar o dobre do SMI diario, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo número de días de salario pendente de pago cun máximo de 120 días.
- Dende o 1 de setembro de 2021: 2xSMI = 75,06 euros/día. (2x 37,53€/día)**
- O FOGASA finánciase coas achegas efectuadas polos/polos empresarios/as (0,4 % da base de cotización dos/das traballadores/as á Seguridade Social).

### **Igualdade na retribución.**

É importante sinalar a existencia do teito de cristal e a desigualdade na repartición de tarefas e responsabilidades familiares (as mulleres rexeitan facer horas extras, non son tan proclives a aceptar traslados ou desprazamentos, piden excedencias por coidado de fillos e familiares, e reducen as xornadas polos mesmos motivos), que dan como resultado unha media de salarios inferiores no caso das mulleres.

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo

Para evitar a brecha salarial entre homes e mulleres, os representantes legais dos traballadores terán dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, na que deberá incluírse o rexistro de salarios anteriormente comentado e os datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de establecerse un plan de igualdade, sobre a aplicación do mesmo.

**Realizar a tarefa nº 2 das actividades de autoavaliación**

**Realizar a tarefa nº 3 das actividades de autoavaliación**

**Realizar a tarefa nº 4 das actividades de autoavaliación**

## 1.2.2 Recibo de salarios ou nómina

O cobramento do salario convido constitúe un dereito fundamental dos/das traballadores/as. O seu aboamento débese documentar nun recibo individual que se denomina *nómina* ou *recibo de salarios*.

## 1.2.3 Modelo de nómina ou recibo de salarios

<b>Empresa:</b> <b>Domicilio:</b> _____ <b>Localidad:</b> _____ <b>CIF:</b> _____ <b>CCC a la SS:</b> _____	<b>Trabajador:</b> <b>NIF:</b> _____ <b>NAF:</b> _____ <b>Grupo Profesional:</b> _____ <b>Grupo Cotiz.:</b> _____		
<b>Periodo de Liquidación:</b> del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ <b>Total días:</b> ____			
<b>I. DEVENGOS</b>			
<b>1.- Percepciones Salariales</b> (Sujetas a cotización)	<b>IMPORTE</b>		
Salario Base.....	_____		
Complementos Salariales:	_____		
_____	_____		
_____	_____		
Horas Extras .....	_____		
Horas Complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____		
Gratificaciones extraordinarias.....	_____		
Salario en especie.....	_____		
<b>2.- Percepciones no salariales</b>			
Indemnizaciones o suplidos:	_____		
_____	_____		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:	_____		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:	_____		
Otras percepciones salariales:	_____		
_____	_____		
<b>A.- TOTAL DEVENGADO.....</b>			
<b>II. DEDUCCIONES</b>			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. Y conceptos de recaudación conjunta:			
Contingencias Comunes..... 4,70 %	_____		
Desempleo..... %	_____		
Formación Profesional..... 0,30 %	_____		
Horas Extras Fuerza Mayor..... 2,00 %	_____		
Horas Extras Resto..... 4,70 %	_____		
<b>TOTAL APORTACIONES.....</b>			
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas..... %	_____		
3.- Anticipos.....	_____		
4.- Valor de los productos recibidos en especie.....	_____		
5.- Otras deducciones.....	_____		
<b>B.- TOTAL A DEDUCIR.....</b>			
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).....</b>			
_____			
Firma y sello de la Empresa			
_____ de _____ de _____			
RECIBI			
<b>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZA. A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.:</b>			
1. Base de Cotización por Contingencias Comunes:			
Remuneración mensual sujeta a cotización.....			
Prorata pagas extras.....			
<b>TOTAL.....</b>		BCCC	23,6
2. Base de Cotización Conting. Profesionales			
Desempleo.....			
Formación Profesional.....		BCCP	0,6
Fondo Garantía Social.....			0,2
3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor.....			12
4. Base de Cotización Horas Extras Resto.....			23,6
5. Base sujeta a retención del I.R.P.F. ....			
<b>TOTAL.....</b>			

## Estrutura do recibo de salarios

Segundo a Orde ESS/2098/2014, de 6 de novembro, pola que se modifica o anexo da Orde de 27 de decembro de 1994, por la que se aproba o modelo de recibo individual de salarios, a nómina deberá conter os seguintes elementos:

- **Datos de identificación da empresa.**
- **Datos de identificación do/da traballador/a.**
- **Período de liquidación.** Hai que aclarar que os grupos mensuais sempre cotizan por meses de 30 días, e os diarios polos días naturais.
- **Remuneracións ou devindicacións.** Estas inclúen:
  - as percepcións salariais (salario base, complementos, horas extras e pagas extras) e
  - as prestacións extrasalariais.Respecto a estas últimas, ao non seren conceptos salariais o/a traballador/as veces non cotiza por elas ou non o fai pola súa totalidade e o mesmo pasa coa súa tributación ao IRPF. Hai varios tipos:

Son exemplos de prestacións extrasalariais: gastos de viaxes, comidas, etc.; gastos de locomoción, de transporte urbano ou distancia.

  - *Prestacións da Seguridade Social:* prestación por maternidade, baixas por doenza ou accidente, etc.
  - *Indemnizacións:* por traslado de domicilio de máis dun ano, por suspensión do contrato de traballo, por despedimento, etc.
  - *Outras percepcións extrasalariais:* axudas, comedor, seguros, etc.
- **Deducións.** Aquí recolleranse as achegas do/da traballador/a á seguridade social por continxencias comúns, profesionais, horas extras, FOGASA, IRPF, etc. Isto, xunto co cálculo das bases e o líquido para percibir, explicárase no seguinte apartado.
- **Líquido total que se debe percibir.**
- **Bases de cotización** á Seguridade Social e base suxeita a retención de IRPF.
- **Sinatura e selo da empresa, e sinatura do/da traballador/a.**

## Cálculo dunha nómina

Imos ver os pasos para calcular unha nómina.

(O documento colgado na plataforma: “como elaborar unha nómina” que está na carpeta de recursos complementarios desta UD 6, contén unha explicación mais detallada de como elaborar o recibo de salarios ou nómina)

## Cálculo das percepcións ou retribucións salariais

Seguindo o modelo oficial de nómina ou recibo de salarios, o total das retribucións salariais percibidas por unha persoa traballadora será a suma dos seguintes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariais.
- Horas extraordinarias.
- Gratificacións extraordinarias (pagas extras).

- Salarios en especie (valoración económica).

### Cálculo das percepcións ou retribucións non salariais

Inclúe:

- Indemnizacións e suplidos: axudas de custo, plus de transporte, etc.
- Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social (Por exemplo, baixas).
- Indemnizacións por traslados suspensións e despedimentos.

### Cálculo das bases de cotización á Seguridade Social

- **Base de cotización por continxencias comúns (BCCC):** serve para cubrir o importe económico da incapacidade temporal derivada de doenza común, de accidente non laboral, de maternidade, etc.

- Cálculo da BCCC:

**1º Calcular a remuneración mensual:** salario base + complementos salariais (agás horas extraordinarias e pagas extras)+ complementos extrasalariais que coticen. (mirar na táboa final desta unidade os complementos non salariais que forman parte da base de cotización)

**2º Engadir o rateo das pagas extras :**

O rateo de pagas extras é o número pagas extras anuais polo importe das pagas extra, dividido entre 12 meses ou 365, ou 366 días, se é dun grupo de cotización diario.

**3º- Comprobar** que a cantidade obtida está comprendida entre a base mínima e máxima correspondente ao grupo de cotización do traballador/a. Se ocorre isto, esa é a base de cotización de continxencias comúns.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

Se non chega á mínima, a base de cotización será a mínima e se pasa da máxima, a base de cotización será a máxima.

- **Base de cotización por continxencias profesionais (BCCP).** Esta base serve para cubrir o importe económico da incapacidade temporal motivada por accidente laboral ou doenza profesional, e da prestación por risco durante o embarazo. Sobre esta aplicaranse as porcentaxes correspondentes a desemprego, formación profesional, FOGASA e accidentes de traballo e doenzas profesionais (por estes dous últimos conceptos so cotiza o/a empresario/a).

- Cálculo da BCCP:

**1º Calcúlase a remuneración mensual** como no caso anterior pero agora engádense as horas extras se as hai.

**2º Engádese o rateo das pagas extras** (igual que no cálculo da BCCC)

**3º Compárase** a cantidade obtida cos topes máximo e mínimo da cotización.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

Se está comprendida, esa será a BCCP.

Se non chega á mínima, a BCCP será a mínima e se excede da máxima, a BCCP será a máxima

- **Base de cotización por horas extraordinarias (BCHE)**

É o importe que cobra a persoa traballadora por horas extras no período ao que se refire a nómina

#### Cálculo das deducións á Seguridade Social

- Por continxencias comúns: 4,7 % da BCCC.
- Por desemprego: 1,55% ou 1,6 % da BCCP (segundo o tipo de contrato e a xornada).
- Por formación profesional: 0,1 % da BCCP.
- Por horas extraordinarias:
  - Forza maior: 2 % da BC horas extras.
  - Non forza maior: 4,7 % da BC horas extras.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

#### Cálculo das retencións a Facenda (IRPF)

Faise aplicando a base de retención sobre o tipo de retención.

Para calcular a base de retención hai que comprobar qué conceptos cobrados polo traballador/a están suxeitos a IRPF, e cales non ou cales forman parte a partires dunha cantidade. (mirar a táboa final desta unidade)

Para determinar o tipo de retención, hai que ter en conta fundamentalmente o salario anual cobrado polo traballador/a e a súa situación persoal.

(Programa da Axencia Tributaria para calcular o tipo de retención para IRPF:

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wpl/RET-R190/index.zul>)

#### Cálculo do líquido para percibir

- Líquido para percibir = retribucións brutas – deducións á SS – IRPF.
- Total devindicado = retribucións salariais + retribucións non salariais.

#### Exemplo dunha nómina

Para comprender mellor todos estes cálculos, ilustrarase cun exemplo dun cálculo dunha nómina. Cos seguintes datos, un traballador, xefe de taller cun contrato temporal, non formativo, recibe as seguintes retribucións mensuais durante o mes de marzo:

■ Salario Base: 751,27 EUR.	■ Plus convenio: 150,25 EUR.	■ Horas extraordinarias: 78,13 EUR.
	■ Antigüidade: 90,15 EUR.	■ Pagas extraordinarias: dúas pagas de 841,42 EUR.cada unha
		■ Tipo retención IRPF: 8%

A empresa dedícase ao Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos

En primeiro lugar, sumaremos todas a retribucións do traballador para ese mes. Daquela, o total devindicado é 1.069,8 euros. Non procede o cobramento das pagas extras, pois se non se di o contrario, son de devindicación anual en decembro e en xuño.

#### ■ Cálculo da BCCC.

1º- Súmanse as retribucións mensuais que cotizan (agas horas extras e pagas extras ). Neste caso: salario base, plus de convenio e antigüidade.



Salario base (751,27 EUR) + plus. C. (150,25 EUR) + antigüidade (90,15 EUR) = 991,67 EUR

2º Á suma obtida, engádeselle a parte proporcional de pagas extra:

Parte proporcional (2 x 841,42 EUR) = 1.682, 84 EUR

1.682, 84 EUR / 12 = 140,24 EUR

daquela, a suma de ambos os dous conceptos:

991,67 EUR + 140,24 EUR = 1.131,91 EUR/mes.

3º Esta cantidade deberá estar comprendida entre a base máxima e a base mínima de cotización do grupo 3. Se non fose o caso, deberase empregar como base, a base superada.

1134,30 < 1131,91 < 4070,10

Por tanto: BCCC= 1131,91

- **BCCP.** Collemos a BCCC (antes de comprobar os topes das bases) e engadimos as horas extraordinarias.

1.131,91 EUR + 78,13 EUR = 1210,04 EUR/mes

Resulta ser inferior a o tope de cotización prevista para todos os grupos profesionais e superior á mínima. 1125,9 < 1210,04 < 4070,10

E polo tanto esa é a base de cotización para continxencias profesionais.

- Dedución por continxencias comúns..... (4,7 % de 1.131,91 EUR).....53,20 EUR
- Dedución por desemprego..... (1,6 % de 1.210,04 EUR)..... 19,36 EUR
- Dedución por formación profesional..... (0,1 % de 1.210,04 EUR)..... 1,21 EUR
- Dedución por horas extraordinarias ..... (4,7 % de 78,13 EUR) ..... 3,67 EUR
- TOTAL APORTACIÓNS ..... 77,44 EUR
- Dedución po IRPF ..... (8 % de 1.069,8 EUR) ..... 85,58 EUR
- Total deducións ..... (importe B)..... 163,03 EUR
- Líquido para percibir: (A-B) (1069,80-163,03)..... 906,77 EUR

APORTACIÓNS DA EMPRESA:

- Dedución por continxencias comúns..... (23,60 % de 1.131,91 EUR).....267,13 EUR
- Dedución por desemprego..... (6,70 % de 1.210,04 EUR)..... 81,07 EUR
- Dedución por formación profesional..... (0,60 % de 1.210,04 EUR)..... 7,26 EUR
- Dedución para fogasa ..... (0,2% de 1.210,04 EUR)..... 2,42 EUR
- Dedución por horas extraordinarias ..... (23,60 % de 78,13 EUR) ..... 18,43 EUR
- AT Y EP ..... (2,25% (\*) DE 1.210,04) ..... 27,23 EUR

(\*) MIRAR O DOCUMENTO DE TARIFAS DE A.T. E E.P. E COLLER A PORCENTAXE QUE LLE CORRESPONDE PAGAR Á EMPRESA EN FUNCIÓN DA SÚA ACTIVIDADE ( NESTE CASO CULTIVO DE HORTALIZAS, RAÍCES E TUBÉRCULOS)

TOTAL APORTACIÓNS EMPRESA .....403,54 EUR

Con todos estes datos cubriremos o recibo de salarios correspondente,



O resultado será o seguinte recibo de salarios cuberto :

Empresa: XXXX  
 Domicilio: \_\_\_\_\_  
 Localidad: \_\_\_\_\_  
 CIF: B15245669  
 CCC a la SS: 157222222/49

Trabajador: YYY  
 NIF: 33456789H  
 NAF: 15267896543  
 Grupo Profesional \_\_\_\_\_  
 Grupo Cotiz: 3

Período de Liquidación: del 1 de marzo al 31 de marzo de 2019 Total días: 30

## I. DEVENGOS

### 1.- Percepciones Salariales (Sujetas a cotización)

	IMPORTE	TOTAL E S
Salario Base.....	751,27	
Complementos Salariales:		
<u>plus convenio</u> .....	150,25	
<u>plus antigüedad</u> .....	90,15	
Horas Extras.....	78,13	
Horas Complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....		
Salario en especie.....		

### 2.- Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos:		
_____		
_____		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:		
_____		
Otras percepciones salariales:		
_____		

A.- TOTAL DE VENGADO..... 1.069,80

## II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. Y conceptos de recaudación conjunta:

Contingencias Comunes.....	4,70 %	53,20
Desempleo.....	1,60 %	19,36
Formación Profesional.....	0,10 %	1,21
Horas Extras Fuerza Mayor.....	%	0,00
Horas Extras Resto.....	4,70 %	3,67
TOTAL APORTACIONES.....		77,44

2. Impuesto sobre la Renta de los Personales Físicos 8,00 % ..... 85,58

3.- Anticipos.....  
 4.- Valor de los productos recibidos en especie.....  
 5.- Otras deducciones.....

B.- TOTAL A DEDUCIR..... 163,03

Firma y sello  
 de la Empresa

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... 906,77

Santiago 31 de marzo de 2019

RECIBI

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZA. A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.:

		BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
1. Base de Cotización por Contingencias Comunes:				
Remuneración mensual sujeta a cotización.....	991,67			
Prorrata pagas extras.....	140,24			
TOTAL.....	1.131,91	BCCC	1.131,91	23,8 267,13
AT y EP (Aportación empresa).....				2,25 27,23
2. Base de Cotización Desempleo.....				6,7 81,07
Conting. Profesionales Formación Profesional.....	1.210,04	BCCP	1.210,04	0,8 7,26
Fondo Garantía Social.....				0,2 2,42
3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor.....				12 0,00
4. Base de Cotización Horas Extras Resto.....	78,13			23,8 18,44
5. Base sujeta a retención del I.R.P.F.....	1.069,80			TOTAL 403,55

Para asegurármonos da asimilación do proceso, faremos outra nómina que inclúa un concepto extrasalarial, cos seguintes datos:

- Unha persoa traballadora do grupo de cotización 1 que cobra como salario base 1.750 euros e un incentivo de 240 euros, e ten dereito a dúas pagas extras anuais de salario base (unha a cobra en xuño e a outra en decembro). Cobra por plus de transporte 56 euros mes. Elabora a súa nómina do mes de abril sabendo que ten un contrato indefinido a tempo completo. IRPF: 12 %.

Para a cobertura de accidentes de traballo e enfermidades profesionais a empresa ten que cotizar por un tipo do 2,25%

Solución:

O concepto extrasalarial (plus de transporte) cotiza á seguridade Social e a Facenda na súa totalidade. (miramos a táboa final da unidade)

Como resultado, o recibo de salarios cuberto será o seguinte:

Empresa: XXX  
 Domicilio: \_\_\_\_\_  
 Localidad: A CORUÑA  
 CIF: A15678346  
 CCC a la SS: 15945775735875

Trabajador: YYY  
 NIF: 33875422L  
 NAF: 15 3098984573  
 Grupo Profesional: \_\_\_\_\_  
 Grupo Cotiz.: 1

Periodo de Liquidación: del 1 de ABRIL al 30 de ABRIL de 2019 Total días: 30

## I. DEVENGOS

### 1.- Percepciones Salariales (Sujetas a cotización)

Salario Base..... 1.750,00

Complementos Salariales:

INCENTIVOS..... 240,00

Horas Extras.....

Horas Complementarias (contratos a tiempo parcial).....

Gratificaciones extraordinarias.....

Salario en especie.....

### 2.- Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos:

PLUS transporte..... 56,00

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:

Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:

Otras percepciones salariales:

**A.- TOTAL DEVENGADO**..... 2.046,00

## II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. Y conceptos de recaudación conjunta:

Contingencias Comunes..... 4,70 % 109,87

Desempleo..... 1,55 % 36,23

Formación Profesional..... 0,10 % 2,34

Horas Extras Fuerza Mayor..... % 0,00

Horas Extras Resto..... 4,70 % 0,00

**TOTAL APORTACIONES**..... 148,44

2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas 12,00 % 245,52

3.- Anticipos.....

4.- Valor de los productos recibidos en especie.....

5.- Otras deducciones.....

**B.- TOTAL A DEDUCIR**..... 393,96

Firma y sello  
de la Empresa

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)**..... **1.652,04**

A CORUÑA 30 de ABRIL de 2019

RECIBI

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZA. A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.:

1. Base de Cotización por Contingencias Comunes:

Remuneración mensual sujeta a cotización..... 2.046,00

Prorrata pagas extras..... 291,66

**TOTAL**..... 2.337,66

2. Base de Cotización

Conting. Profesionales

AT y EP (Aportación empresa).....

Desempleo.....

Formación Profesional..... 2.337,66

Fondo Garantía Social.....

3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor.....

4. Base de Cotización Horas Extras Resto..... 0,00

5. Base sujeta a retención del I.R.P.F..... 2.046,00

BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
<b>2.337,66</b>	23,8	551,69
	2,25	52,60
	5,5	128,57
<b>2.337,66</b>	0,8	14,03
	0,2	4,68
	12	0,00
	23,8	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>751,56</b>

**Realizar tarefa nº 5 das actividades de autoavaliación.**

**Realizar tarefa nº 6 das actividades de autoavaliación.**

CONCEPTOS que forman parte o están exentos en su totalidad o en parte de las bases de cotización para la Seguridad Social y de la base de retención para IRPF			SEGURIDAD SOCIAL		IRPF	
			IMPORTE EXENTO	COMPUTA	IMPORTE EXENTO	COMPUTA
Gastos de locomoción a lugar distinto al centro habitual de trabajo.	Con factura o documento equivalente (transporte público)		El gasto total		El gasto total	
	Sin justificación		0,19€/Km	El exceso de 0,19€/km	0,19€/km	El exceso de 0,19€/km
Plus transporte urbano y de distancia			-----	Importe íntegro	-----	Importe íntegro
Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento e ropa de trabajo			-----	Importe íntegro	-----	Importe íntegro
Dietas en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia	Gastos de estancia		Importe justificado	Exceso del importe justificado	Importe justificado	Exceso del importe justificado
	Gastos De manutención	Con pernocta	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	El exceso	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	El exceso
		Sin pernocta	España: 26,67€/día Extranjero: 48,08€/día	El exceso	España: 26,67€/día Extranjero: 48,08€/día	El exceso
Mejoras de las prestaciones por IT concedidas por las empresas, así como asignaciones para gastos por estudios de capacitación o reciclaje necesarios para el puesto de trabajo			Cuantía legal	El exceso Sobre la Cuantía legal	Cuantía legal	El exceso Sobre la Cuantía legal
Indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados o suspensiones			Hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable	El exceso sobre la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por despidos o ceses			En la cuantía establecida en el ET	Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo, pacto o contrato.	Cuantía legal. Con el límite máximo de 180.000 E	El exceso sobre la cuantía legal o, en su caso,Exceso sobre los 180.000 €
Horas extraordinarias			Todo para BCCC	Todo para BCCP	-----	Importe integro

