

6.1. DEFINICIONES.

Jornada de trabajo	Total de horas realizadas de trabajo efectivo, entre la entrada y la salida del trabajo. No se computan los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).
Distribución irregular de la jornada	La empresa puede incrementar la jornada en determinados momentos del año, compensándolo por descanso en otras épocas del año.
Horas extraordinarias	Son aquellas horas realizadas por encima de la jornada ordinaria. Se contabilizan al año, al mes, a la semana o al día.
Reducción de jornada	Al trabajador se le adapta la duración y la distribución de la jornada con el fin de conciliar la vida laboral y familiar. Las circunstancias por las que se puede reducir la jornada son:
	a) Por cuidado de familiares.
	b) Por cuidado del lactante menor de 9 meses.
	c) Por ser víctima de violencia de género.
	d) La empresa también puede decidir reducir la jornada de sus trabajadores, entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo.
Permisos retribuidos	Situaciones en las que el trabajador no desempeña sus actividades laborales, pero sigue recibiendo con normalidad su salario.
Vacaciones	Derecho del trabajador a descansar mientras sigue percibiendo su salario con normalidad. Se generan 2'5 días naturales de vacaciones por mes trabajado.
Planes de igualdad	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.
Salario	Retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descanso semanales en los cuales también se cobra salario.
Salario mínimo interprofesional	Es el salario que fija todos los años el Gobierno para todas las profesiones, tomando como referencia una jornada a tiempo completo
Nómina	Documento que refleja el recibo individual y justificativo del pago del salario.
Desempleo	Prestación que protege a aquellos trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar, han perdido su trabajo y reúnen los requisitos que señalan las leyes para acceder a la prestación.

6.2. LA JORNADA ORDINARIA

La jornada regular es de 40 horas a la semana de media. Anualmente suelen ser 1.800 horas . Los convenios suelen disminuir las horas de trabajo añadiendo festivos.		
¿Cómo se distribuye la jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • El tope diario de horas trabajadas son 9 horas al día. • El descanso entre una jornada y otra son 12 horas. • El descanso mínimo semanal será de 1 día y medio interrumpido. Cabe la posibilidad de acumularlo por período de 14 días y disfrutar de 3 días de descanso seguidos. • El descanso mínimo durante la jornada debe ser tras 6 horas seguidas y durará al menos 15 minutos. • Para menores de 18 años, el tope diario son 8 horas, el descanso semanal de 2 seguidos y el descanso dentro de la jornada será tras 4'30 horas y durará al menos 30 minutos. 	
Distribución irregular de la jornada	Las empresas podrán distribuir de forma irregular como mucho un 10% del total de horas anuales del trabajador siempre que: <ul style="list-style-type: none"> – Respeten los descansos mínimos diarios y semanales. – Se preavise con al menos 5 días de antelación. – Las horas a compensar (descansos) deberán realizarse en un plazo máximo de 12 meses. 	
Horarios de trabajo	Acuerdo ente trabajador y empresa sobre como disponer la jornada de trabajo (por la mañana, por la tarde, a turnos, nocturno).	
	Trabajo a turnos	Los mismos puestos de trabajo se van rotando entre los distintos trabajadores en horarios sucesivos. El puesto de trabajo nunca puede quedar vacío. <ul style="list-style-type: none"> • El descanso mínimo entre hornadas es de 7 horas al cambiar el turno.
	Trabajo nocturno	Aquella jornada que se realiza entre las 22:00 y las 6:00. Se considera que un trabajador es nocturno cuando realiza mínimo 3 horas en ese horario o 1/3 de su jornada anual. <ul style="list-style-type: none"> • No pueden realizarlo los menores de 18 años, embarazadas o en período de lactancia. • No podrán estar más de 8 horas de media en un período de 15 días. • Salvo excepciones, no pueden hacer horas extra. • Gozan de especial protección para la salud.

6.3. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se dan dos alternativas con las horas extraordinarias:	
1) Pagarlas, por una cantidad que no puede ser inferior a la hora ordinaria. 2) Compensarlas por descansos durante los 4 meses siguientes.	
El número máximo de horas extra son de 80 horas por año trabajado (sin contar las que ya han sido compensadas). Es el empresario quien lleva el control escrito de las horas realizadas por los trabajadores.	
Tienen prohibido realizar horas extraordinarias:	
a) Trabajadores menores de 18 años. b) Trabajadores nocturnos. c) Trabajadores a tiempo parcial.	
Dos tipos de horas extraordinarias:	
Horas extras estructurales o voluntarias	Horas extras por fuerza mayor
Son aquellas que el trabajador acepta voluntariamente realizarlas sin haber sido pactadas antes, por ejemplo, para hacer frente a imprevistos, cambios de turno o períodos de producción.	Aquellas que surgen para reparar un siniestro u otros daños extraordinarios urgentes.

6.4. PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio	15 días laborales que comienzan en el primer día laborable siguiente al enlace
Fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado	2 días ampliándose a 4 días si se necesita desplazamiento. Se entiende desplazamiento si hay más de 200 km en la ida o la vuelta.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar hasta 2º grado.	2 días ampliándose a 4 días si se necesita desplazamiento. Se entiende desplazamiento si hay más de 200 km en la ida o la vuelta.
Traslado del domicilio habitual	El día de traslado.
Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (asistir a un juicio, mesa electoral, etc.)	El tiempo indispensable para su realización. En las mesas electorales será el día de las elecciones y 5 horas del día siguiente.
Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto.	El tiempo indispensable.
Para la hospitalización de bebés prematuros o que necesiten hospitalización tras el parto.	Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadirse dos horas más pero sin retribución.
Para realizar funciones sindicales.	El tiempo legalmente establecido.
Para asistencia del trabajador a exámenes oficiales	El tiempo indispensable.

6.5. VACACIONES Y FESTIVOS

Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> No pueden ser sustituidas por dinero salvo cuando el contrato finaliza. Los trabajadores deben conocer la fecha concreta al menos 2 meses antes del inicio de las mismas. Se establecen de común acuerdo entre la empresa y el trabajador según el calendario de vacaciones fijado por la empresa. Las vacaciones se disfrutan en el mismo año que se generan (salvo excepciones). Si coincide estar de baja médica durante las vacaciones, estas continuarán tras el alta médica.
Festivos	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores tienen derecho a 14 festivos al año que serán retribuidos y no recuperables. Si coinciden en domingo son trasladados a lunes. Si se trabaja en festivo o se compensa por salario o se retribuirá con un 75% añadido al salario de un día ordinario o un 75% de descanso añadido a una jornada ordinaria.

6.6. CLASES DE SALARIO

Salario en dinero		Salario en especie
Forma más habitual de retribuir al trabajador. Suele ser por transferencia, aunque puede hacerse por cheque o moneda de curso legal.		Percepciones en bienes o servicios distintos al dinero. No puede superar el 30% de la percepción salarial. Los más comunes son: <ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una vivienda. Proporcionar un coche. Hacer un préstamo. Pagar los estudios al empleado o a sus familias. Planes de pensiones, primas de seguros, etc.
Unidad de tiempo	Utiliza como módulo la duración del trabajo independientemente de la cantidad de obra realizada.	
Unidad de obra	Atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, independientemente del tiempo invertido.	
Mixto	Combinación de las dos anteriores.	

6.7. GARANTÍAS DEL SALARIO

1. EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL NO ES EMBARGABLE
El salario mínimo interprofesional es el salario que fija todos los años el Gobierno para todas las profesiones, tomando como referencia una jornada a tiempo completo. <ul style="list-style-type: none"> En caso de tener deudas, no se le podrá quitar al trabajador la cuantía de su salario mínimo. Si el salario excede a la cuantía mínima, se embargará esa cuantía.
2. EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES SE PAGA PRIMERO (CRÉDITO PRIVILEGIADO)
En caso de que la empresa tenga muchas deudas, los trabajadores tendrán preferencia para cobrar los salarios de los últimos 30 días.
3. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA) COMO ÚLTIMO RECURSO
Es un organismo que depende del Ministerio de Empleo. El FOGASA recoge unos fondos de las empresas y en el caso de que la empresa quiebre y no pueda pagar será el FOGASA quien pague a todos ellos un porcentaje de lo que adeuda la empresa.

6.8. ESTRUCTURA DE LA NOMINA

Encabezado	Donde se especifican los datos de la empresa y el trabajador.
Periodo de liquidación	Del mes o los días que se van a cobrar.
Devengos	Son las cantidades que se cobran por el trabajo en “bruto” (sin descontar la seguridad social o la retención de hacienda). Los devengos se clasifican en percepciones salariales y no salariales.
Deducciones	A los devengos o salario bruto la empresa debe realizar una serie de descuentos en la nómina. Se trata de la deducción por la seguridad social del trabajador, por la retención de Hacienda o IRPF, o en su caso los anticipos cobrados o el salario en productos en especie.
Líquido a percibir	La resta entre los devengos y las deducciones que se hacen de la nómina. También se llama salario neto. Se firma por la empresa y el recibí del trabajador.
Bases de cotización y hacienda	Los pagos a la seguridad social y hacienda se realizan no sobre los devengos o salario bruto sino sobre otras cantidades llamadas base de cotización y base sujeta a retención de IRPF. Desde 2015 en la parte inferior de la nómina figura las cantidades que cotiza la empresa por el trabajador.

6.9. DESEMPLEO

Requisitos de desempleo
1) Haber cotizado un mínimo de 360 días en los últimos 6 años. 2) Estar en situación legal de desempleo.
<p style="text-align: center;">Algunas causas de situación legal de desempleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despido de la empresa (el que sea) sin necesidad de impugnarlo. • Porque termina la duración del contrato si el contrato es temporal. • Trabajadores fijos-discontinuos durante los períodos de no trabajo. • Por voluntad del trabajador ante una causa justa (como el impago de salarios) siempre que un juez lo acredite.
No se considera en situación legal de desempleo cuando el trabajador cesa voluntariamente o cuando el empresario readmite al trabajador tras una sentencia y este no vuelve al trabajo.
3) Suscribir un compromiso de actividad: la persona busca empleo y está dispuesta a asistir a cursos de formación y otras acciones formativas. 4) Solicitar la prestación en los siguientes 15 días hábiles: sino no habrá efecto retroactivo y se le descontarán días de desempleo por el retraso.
¿Cómo se calcula?
1º) ¿Cuántos días se ha cotizado en los últimos 6 años? Si se han cotizado más de 2160 días corresponden 720 días de paro. 2º) Se calcula la media de lo cotizado en los últimos 180 días 3º) Los primeros 180 días de desempleo se cobra un 70% de la base. Los días posteriores un 50% de la base. 4º) Hay topes que no se pueden exceder al calcular la media de lo cotizado. Sin hijos en 2022 no se puede recibir más de 1812,16 euros. 5º) Se sigue quitando del desempleo un 4'7% de las contingencias comunes.
Subsidio por desempleo
Cuando se termina la prestación por desempleo existe una ayuda económica especial para determinados tipos de trabajadores como: <ul style="list-style-type: none"> – Para mayores de 52 años. – Que tengan responsabilidades familiares. – Cuando la pérdida de empleo fue involuntaria. – Etc.
Prestación por cese de actividad en autónomos
Sería el derecho a paro que se reconoce a los autónomos cuando haya pérdidas del 10% de los ingresos, divorcio o separación, concurso de acreedores, fin de la sociedad mercantil o ERTE en la empresa, entre otros.

1. ANEXO I

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

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

Periodo de liquidación: del de al de de 20....	Total días <input style="width: 40px;" type="text"/>
--	--

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

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		
Importe prorata pagas extraordinarias.....	_____		
TOTAL.....	_____		_____
AT y EP.....			_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		_____
Formación Profesional.....	_____		_____
Fondo Garantía Salarial.....	_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____		_____

2. ANEXO II

1. SALARIO BRUTO O DEVENGOS
A) SALARIO BASE:
Aquella indicada en función de su grupo profesional que marca el convenio. No puede ser inferior al salario mínimo interprofesional.
B) COMPLEMENTOS SALARIALES:
Pluses que añaden al salario base. Es el convenio el que decide que complementos salariales entran y cuales no. Algunos complementos salariales son:
Complementos personales: Aquellos vinculados a la experiencia y conocimientos del trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Plus de antigüedad. • Plus de idiomas. • Plus de títulos especiales.
Complementos por el puesto de trabajo: Aquellos vinculados al puesto concreto del trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Plus de peligrosidad. • Plus de nocturnidad. • Plus de turnos. • Plus de atención al público. • Plus de convenio.
Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Asociados al rendimiento del trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos. • Primas • Plus de asistencia y puntualidad. • Comisiones
Horas extraordinarias: horas fuera de la jornada del trabajador
Pagas extra: todo trabajador tiene derecho a dos pagas extra al año por valor mínimo del salario base.
<ul style="list-style-type: none"> • Paga extra normal: se paga el valor mínimo del salario base en el mes de diciembre y en el de junio (decimos que cobramos 14 pagas). • Paga extra prorrateada: se paga la parte proporcional de las pagas extras durante todos los meses del año (decimos que cobramos 12 pagas).
Paga de beneficios: Puede ser un porcentaje sobre beneficios o una cantidad fija. Suele pagarse el mes de marzo.
C) COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES
Compensan los gastos del trabajador por motivos del trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Plus de transporte urbano. • Plus de distancia. • Dietas de viaje. • Locomoción o kilometraje. • Ropa de trabajo o desgaste de herramientas. • Quebranto de moneda (compensar los errores de manejo en efectivo).
2. SALARIO NETO O DEDUCCIONES
1. CALCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN
A. CALCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)
Debemos partir de los devengos o salario bruto que gana el trabajador e ir determinando qué es lo que cotiza o lo que no.
¿Qué es lo que sí cotiza?
<ul style="list-style-type: none"> • Salario base. • Complementos salariales. • Pagas extraordinarias con independencia de que se cobren dos veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses. • Horas extraordinarias.

¿Qué es lo que no cotiza?			
<ul style="list-style-type: none">• Complementos extrasalariales: salvo plus transporte.• Locomoción hasta los 0'19 km/h.• Dietas en municipio distinto a la del trabajador hasta 53'34 €/día (si pernocta) o 26'67 €/día (no pernocta).• Indemnizaciones por despido• Indemnizaciones por traslado, fallecimientos y suspensión.			
Límites que no puede exceder la base de cotización (no diaria) para 2022.			
Grupo de cotización	Categoría profesional	Base mínima	Base máxima
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.629,30	4.139,40
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.139,40
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.175,40	4.139,40
4	Ayudantes no Titulados	1.166,70	4.139,40
5	Oficiales Administrativos	1.166,70	4.139,40
6	Subalternos	1.166,70	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70	4.139,40
¿Cómo se calcula?			
1º) Se suman todos los devengos que cotizan a la seguridad social.			
2º) Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias.			
3º) Se suma la parte proporcional de pagas extra que le corresponden al mes de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año y se dividen por 12 meses.			
4º) La cantidad resultante debe estar entre la base máxima y base mínima de cotización de su grupo profesional.			
B. CALCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES (BCCP)			
Es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por las contingencias profesionales de accidente de trabajo y enfermedad profesional, además de las cuotas que se recaudan conjuntamente con la seguridad social: Desempleo, FOGASA, cursos de Formación Profesional.			
¿Cómo se calcula?			
Se suma a la BCCC la cantidad recibida por horas extras . Los topes máximos y mínimos totales para 2022 son:			
Tope máximo		Tope mínimo	
4139'40€		1.166'70€	
C. CALCULO DE LA BASE DE HORAS EXTRAS (BHE)			
En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, aparecerá una tercera base de cotización por la cantidad recibida por estas horas extras realizadas, de manera que por las horas extra se cotiza dos veces: una en la BCCP y otra en una Base de Horas Extra cotizada aparte.			
2. LOS TIPOS DE COTIZACIÓN			
Aplicamos un porcentaje a las bases de cotización anteriores: base x tipo de cotización = cuota a ingresar . Estas cuotas las paga tanto el trabajador como la empresa.			
Cuota a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4'7 % de BCCC	23'6 % de BCCC
Contingencias profesionales		No	Según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Tipo general	1'55 % de BCCP	5'50 % de BCCP
	Contratos temporales	1'60 % de BCCP	6'70 % de BCCP
Fondo de Garantía Salarial		No	0'2 % BCCP
Formación profesional para el empleo		0'1 % de BCCP	0'6 % de BCCP

Horas extras ordinarias	4'7 % de BHE	23'60 % de BHE
Horas extra por fuerza mayor	2% de BHE	12% de BHE

3. DESCUENTO POR HACIENDA

Es una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda y cumplir con sus obligaciones de pago de impuestos. Así, cuando finalice el año el trabajador habrá pagado a cuenta unas cantidades que le servirán para la declaración de Hacienda para el año siguiente.

¿Cómo se calcula?

Calcular una base de IRPF y un tipo de % a aplicar sobre esta base.

¿Qué cantidades se descuentan de las bases de Hacienda?

- 1) Indemnizaciones legales.
- 2) Gastos de locomoción y dietas.

3. LIQUIDO A PERCIBIR O SALARIO NETO

La cantidad que recibirá el trabajador será la restante entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social (y cuotas de recaudación conjunta) y de hacienda.