**IES CLARA DEL REY**

**CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL**

**DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIPLATAFORMA DM1E – 2019/2020**

****

**Tema 2: La nómina. Ejercicios de Repaso**

**TRABAJO DE FORMACIÓN Y ORIENTACION LABORAL FOL**

**AUTOR**

Abel Vilcapoma Sandoval

**PROFESORA:**

Ana Silvia Rodríguez

Enero, 2020

**ÍNDICE**

[PREGUNTAS DE REPASO NOMINAS 3](#_Toc29464033)

[1.1 Pregunta 5 3](#_Toc29464034)

[1.2 Pregunta 6 4](#_Toc29464035)

[1.3 Pregunta 2 6](#_Toc29464036)

[1.4 Pregunta 3 7](#_Toc29464037)

[1.5 Pregunta 4 7](#_Toc29464038)

[1.6 Pregunta 5 7](#_Toc29464039)

[INTERROGANTES DEL LIBRO DE TEXTO 9](#_Toc29464040)

[1.1 Página 35. Pregunta 7. 9](#_Toc29464041)

[1.2 Página 36. Pregunta 4. 10](#_Toc29464042)

[1.3 Página 36. Pregunta 5. 10](#_Toc29464043)

[1.4 Página 36. Pregunta 6. 11](#_Toc29464044)

[1.5 Página 36. Pregunta 8. 12](#_Toc29464045)

[1.6 Página 36. Pregunta 10. 12](#_Toc29464046)

[1.7 Página 36. Pregunta 12. 12](#_Toc29464047)

[1.8 Página 36. Pregunta 14. 13](#_Toc29464048)

[1.9 Página 39. Pregunta 1. 13](#_Toc29464049)

[1.10 Página 39. Pregunta 2. 14](#_Toc29464050)

[1.11 Página 39. Pregunta 3. 14](#_Toc29464051)

[1.12 Página 39. Pregunta 4. 14](#_Toc29464052)

[1.13 Página 39. Pregunta 5. 15](#_Toc29464053)

[Trabajos citados 16](#_Toc29464054)

# PREGUNTAS DE REPASO NOMINAS

Para el desarrollo de las preguntas he consultado el libro de (Caldas Blanco, Castellanos Navarro, & Hidalgo Ortega, 2019) y las notas de clase.

## Pregunta 5

Un trabajador, **G1CSS**, **inicia** su **actividad** laboral el **1 de julio de 2000** mediante la firma de un contrato ordinario por tiempo indefinido. Las retribuciones pactadas son las siguientes:

**Salario base**: 2680,00€/mes

**Antigüedad**: 4% salario base por cuatrienio

.

**Asistencia y puntualidad**: 124,54€/mes.

**Productividad**: 120,00€/mes.

Asimismo tiene **reconocidas** **2 pagas extraordinarias** por importe de **salario base más antigüedad** cada una de ellas en junio y diciembre.

En el **mes de febrero** ha realizado **horas extraordinarias normales** por **importe de 272,00€**.

Asimismo percibe **210€** en concepto de **gastos de manutención correspondientes a 2 días**, con pernocta en el extranjero, de desplazamiento a lugar de trabajo distinto del habitual y **200,00€** en concepto de **alojamiento o estancia justificados**.

El **tipo de retención del IRPF** que le corresponde es el **21%**.

El **tipo de cotización de la empresa** por **AT y EP** es el **6,70%**

Con estos datos**, calcula las bases de cotización a la Seguridad social, la base sujeta a retención de IRPF y la nómina del mes de febrero de 2019.**

**Solución:**

SUPUESTO DE BASES DE COTIZACION DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC). Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP)

Remuneración Mensual (RM); Prorrata de Pagas Extras (PPE)

**Salario base**: 2680,00€/mes

**Antigüedad**: .

**Asistencia y puntualidad**: 124,54€/mes.

**Productividad**: 120,00€/mes.

**Gastos de Manutención GM** (2 días, pernocta en el extranjero, desplazamiento del lugar habitual de trabajo): **210** €.

BCC Comunes

**GM**= 210 € -(2 día x 91,35 €/día)= **27,30 €**

BIRPF

**Gastos de Alojamiento y estancia** **GA**=**200**€ (**Justificados**), luego EXCENTOS por lo tanto

No BCCC

**GA**

NO BIRPF

**Pagas extraordinarias (2, Junio y Diciembre)**. Salario + antigüedad.

**Remuneración Mensual**:

428,80+124,54+120+27,30=3380,64

B. min= 1466,40 €

B. máx.= 4070,10 €

**BCCC**=RM+PPE= 3380,64+518,13= 3898,77€ G1

**Horas extraordinarias normales:** 272 €

**BCCP** = 3898,77+272,00 = 4170,77 € **SUPERA EL TOPE MAXIMO!!!**

Entonces: **BCCP = 4070,10 €.**

**BIRPF** = 2680+428,80+124,54+120+27,30+272 = 3652,64 €

|  |  |
| --- | --- |
| Empresa:  Domicilio:  C.I.F.:  Cód. Cta. Cotización Seg. Soc.: | Trabajador:  N.I.F.:  Nº de afiliación a la Seg. Soc.:  Grupo profesional:  Grupo de cotización: 1 Antigüedad: |

Periodo de Liquidación: 1 a 28 de febrero de 2019 Total días: 30\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| I**. DEVENGOS**:  **Percepciones Salariales**:  Salario Base. ………………………………………….. 2680,00€  Complementos Salariales  **Antigüedad…………………………………………….** 428**,**80€  **Asistencia………………………………………………** 124,54€  **Productividad**…………………………………………… 120,00€  Horas extraordinarias........................... …….................. 272,00€  Salario en especie  Gratificaciones Extraordinarias**:**  **Percepciones No Salariales**  Indemnizaciones o suplidos  **manutención y estancia(210+200)… 410,00€**  Prestaciones o indemnizaciones  de la Seguridad Social....................... \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Indemnizaciones por traslado,  suspensiones o despidos.................. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Otras percepciones no salariales  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_................... \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  A. **TOTAL DEVENGADO**:.............................................................  II. **DEDUCCIONES:**  1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.  %  Contingencias comunes........................4,70% (bcc) 187,84€  Desempleo........................................... 1,55%(bccp=tope máximo) 63,09€  Formación Profesional..........................0,10% (bccp=tope máximo) 4,07 €  Horas Extraordinarias  Fuerza Mayor ……………..…….... 2,00%  Resto horas extraordinarias.................4,70% **272,00** 12,78€  TOTAL APORTACIONES..................................................... **267,77** €  2. **I.R.P.F**................................................... **21,00**% (birpf)  **767,05€**  3. Anticipos………………………………...............  4. Valor de los productos recibidos en  Especie + ingreso a cuenta IRPF  5. Otras deducciones...............................................\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **B. TOTAL A DEDUCIR:.................................................. 1034,82€**  **LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)........................................................... 3000,52€**  En...............................a.......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 I.R.P.F. y aportación de la empresa:**  **BASE TIPO APORTACIÓN DE LA EMPRESA**  1. Base de cotización por contingencias comunes:  Remuneración mensual: 2916,64  Prorrata pagas extraordinarias: 440,80  TOTAL**:.............. 3898,77** 23,60% 920,11  2.- Base de cotización por contingencias  Profesionales( AT Y EP) y conceptos**………… 4070,10(tope máximo)**  de recaudación conjunta **AT y EP** ………………………………...**6,70**% 272,70  Desempleo 0……………………………..…5,50% 223,86  Formación Profesional………..………….…0,60% 24,42  Fondo Garantía Salarial ……………….…0,20% 8,14  3.- Base de cotización horas extraordinarias:............. 272,00 23,60% 64,19  4.- Base sujeta a retención del I.R.P.F.:...................... 3652,64 TOTAL ……………….153,42€ | TOTALES:    **4035,34€**    **3000,52€** |

## Pregunta 6

Trabajador, G2CSS, vinculado a su empresa desde el 1 de marzo de 2003 mediante la firma de un contrato ordinario por tiempo indefinido y a jornada completa. Tiene reconocidas las siguientes retribuciones económicas:

**Salario base**: 1400,00€/mes.

Complemento de antigüedad: 3% salario base por cuatrienio.

Complemento de jefatura: 250,00€/mes.

Complemento de convenio: 107,00€/mes

Plus de asistencia y puntualidad: 120,00€/mes

Plus de transporte: 110,00€/mes

2 pagas extraordinarias anuales por importe de salario base más antigüedad cada una de ellas, en junio y diciembre.

Durante noviembre de 2019 percibe además las siguientes cuantías:

189€ en concepto de gastos de locomoción, acreditando un recorrido total de 900Km. Asimismo percibe en concepto de gastos de manutención 150,00€ ocasionados por tres días de desplazamiento a lugar de trabajo distinto del habitual, con pernocta, dentro del territorio nacional.

159,00€ por la realización de horas extraordinarias normales y 48,00€ por la realización de horas extras por fuerza mayor.

El tipo de retención del IRPF que le corresponde es el 19%.

El tipo de AT y EP que corresponde a la empresa es el 1,40%.

**Con estos datos, determina el importe de las bases de cotización a la SS, base sujeta a retención IRPF y la nómina correspondiente a noviembre de 2019**

**Respuesta:**

## Pregunta 2

Rosana García finalizó sus estudios de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma en junio de 2019 y es contratada en prácticas como programadora por GETRONICS en julio de 2019.

**Respuestas:**

## Pregunta 3

Un trabajador lleva una serie de contratos seguidos en un periodo de 30 meses con una empresa de alimentación: el primer contrato fue por obra con una duración de 12 meses, el segundo eventual de 6 meses de duración y el tercero de obra por 10 meses. ¿Puede reclamar su condición de fija? ¿Por qué?

**Respuesta:**

Claro que puede reclamar el trabajador su condición de trabajador fijo, pues en un periodo de 30 meses, ha estado encadenando contratos a la fecha por 28 meses, que es superior a los 24 meses que se exige para que pase a tener la condición de fijo.

## Pregunta 4

Alicia va a trabajar a tiempo parcial como profesora en una academia de inglés. Su jornada será de 4 horas al día de lunes a viernes (20 horas a la semana). En el contrato pactó realizar horas complementarias. ¿Cuántas horas complementarias podría realizarse a la semana, si su convenio colectivo no indica nada al respecto?

**Respuesta:**

Al ser la jornada de Alicia de 20 horas/semanales, y por tanto superior a 10 horas/semanales, ella puede realizar horas complementarias, que pacto y que como se indica está reflejada en su contrato, sin embargo, dado que su convenio colectivo no indicaba nada al respecto, entonces las horas complementarias no podrá superar en este caso la cantidad de: 30%(20 horas/semanales) = 6 horas/semanales.

## Pregunta 5

Alberto ha empezado a trabajar en un taller mecánico. Cuando lleva cuatro días trabajando su jefe le indica verbalmente que estará en periodo de prueba durante un mes en el que cobrará el 90% del sueldo por estar en periodo de prueba.

**Respuesta:**

# INTERROGANTES DEL LIBRO DE TEXTO

## Página 35. Pregunta 7.

Elena termino un ciclo formativo el año pasado. Después de enviar varios currículos, es contratada por NOVACION, mediante un contrato de interinidad, para ser cedida a otra empresa, LABORATORIO SIMANTEC, SA, donde trabaja Miguel con un contrato indefinido.

1. Identifica en un esquema a la ETT, al trabajador y a la empresa usuaria.
2. ¿Es obligatorio formalizar un contrato a través de una ETT por escrito?
3. ¿Qué convenio se aplica a Elena?
4. ¿Quién puede sancionar a Elena si comete una infracción? ¿Y a Miguel?
5. ¿Quién debe informar y formar a Elena en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Y proporcionarle los equipos de protección individual?
6. Si Elena y Miguel realizan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional. ¿Podría Elena cobrar un salario inferior al de Miguel?

**Respuesta:**

1. Esquema Empresa ETT, Trabajadora, empresa usuaria.

**Contrato temporal de interinidad**

**Contrato de puesta a disposición**

**NOVACION ETT**

**SIMANTEC SA**

**Elena Salgado**

**Prestación de servicios. Trabajador va a la empresa usuaria**

1. Si es obligatorio formalizar y además por escrito el contrato a través de una ETT, en este caso, NOVACION.
2. El convenio que se le aplica es el de la empresa usuaria.
3. En el caso de Elena, la empresa NOVACION; y en el caso de Miguel, la empresa que lo tiene contratado como trabajador indefinido, la empresa Laboratorio SIMANTEC S.A.
4. SIMANTEC, la empresa usuaria, tiene la obligación de informar y formar a Elena sobre los riesgos que hay en su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención de riesgos laborales. Así mismo SIMANTEC tiene la obligación de proporcionarle los equipos de protección individual que requiera para el desarrollo de su trabajo, como cualquier otro trabajador de SIMANTEC.
5. Elena no podría cobrar un sueldo inferior que Miguel, pues el derecho de la trabajadora contratado por la ETT, tiene el mismo derecho, entre ellos la remuneración, que el trabajador que fue contratada directamente por la empresa usuaria.

## Página 36. Pregunta 4.

Anabel ha firmado un contrato en prácticas de dos años de duración, que inició el 1 de julio de 2012. En diciembre de ese mismo año, se fue de viaje a Tanzania, donde contrajo la malaria, lo que motivó que estuviera de baja por incapacidad temporal durante dos meses. ¿Cuándo finalizará su contrato?

**Respuesta:**

Como Anabel, tenía un contrato en prácticas, que se vio interrumpida debido a que ella estuvo en una situación de incapacidad temporal de dos meses. Esta situación debido al tipo de contrato que tenía, que dichos meses no sirve para el cálculo del periodo de contrato, por lo tanto, Anabel debió finalizar su contrato ya no el 1 de julio del 2014, sino dos meses después, es decir el 31 de agosto del 2014.Dicho de otra manera el 1 de setiembre ya no regresa a trabajar.

## Página 36. Pregunta 5.

Evaristo accede a la jubilación parcial anticipada Evaristo accede a la jubilación parcial anticipada. Su empresa necesita contratar a otro trabajador porque Evaristo, al reducir su jornada, no puede llevar a cabo toda la tarea que realizaba antes. ¿Qué modalidad contractual se firmará con el nuevo trabajador? ¿Qué duración puede tener? ¿Qué tipo de jornada puede tener? ¿Qué forma tendrá el contrato?

**Respuesta:**

Con el nuevo trabajador se formalizará un contrato de relevo.

La duración de la jornada puede ser por tiempo indefinido o por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para causar pensión contributiva ordinaria de jubilación.

La jornada podrá ser a tiempo completa o a tiempo parcial (según la reducción de la jornada del trabajador sustituido, como mínimo). El horario de trabajo de ambos trabajadores puede ser simultáneo; y el puesto del trabajador relevista puede ser el mismo del trabajador sustituido o similar.

La forma del contrato será por escrito.

## Página 36. Pregunta 6.

En verano las ventas aumentan considerablemente en una heladería. ¿Qué modalidad contractual sería la más adecuada para contratar a personal de apoyo durante el período estival? ¿Cuál es su duración máxima? ¿Se realizará por escrito o basta con la vía verbal?

**Respuesta:**

Como se atiende las circunstancias especiales de la temporada de verano, el contrato adecuado, es el contrato eventual por circunstancias de la producción..

La duración máxima de este contrato, son 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo, se puede ampliar el período de referencia que se fije (entre 12 y un máximo de 18 meses), no pudiendo superar la duración del contrato 3/4 del período de referencia, este se considera que el periodo máximo de duración del contrato será como máximo 12 meses.

En caso que el contrato se hubiese realizado por una duración inferior al máximo establecido legal o convencionalmente, sólo se podrá prorrogar una única vez.

El contrato eventual por circunstancias de la producción puede tener forma verbal o escrita. Se realizará por escrito cuando se celebre a tiempo completo y su duración es superior a cuatro semanas. Si es inferior a esas semanas, puede ser verbal , si se celebra a tiempo completo.

## Página 36. Pregunta 8.

Un empresario decide contratar a un joven de 20 años que no tiene ningún tipo de estudios, por lo que le interesaría recibir formación a la vez que aprende la práctica del oficio que va a desarrollar en la empresa. ¿Qué tipo de contrato debe realizarle? ¿Será verbal o escrito?

**Respuesta:**

El empresario para contrata a dicho trabajador debe considerar que, el potencial trabajador al no tener algún tipo de estudios y ser joven de 20 años, el tipo de contrato que él puede hacerle es el de Contrato Para la Formación y el Aprendizaje.

Dicho contrato, deberá hacerse por escrito en los modelos oficiales establecidos por el SEPE.

## Página 36. Pregunta 10.

¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?

**Respuesta:**

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor).

## Página 36. Pregunta 12.

Marisa Fernández fue contratada mediante un **contrato de interinidad** en enero del presente año, en sustitución de Elena Merino, que solicitó una baja por maternidad. Sin embargo, no ha ocupado el puesto concreto de Elena, sino que las tareas de Elena han pasado a su antigua compañera y Marisa ocupa el puesto de la trabajadora que sustituye a Elena. ¿Es correcta la manera de obrar del empresario?

**Respuesta:**

Es correcta la manera de obrar del empresario, siempre que en su forma escrita el contrato conste conste tanto el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, en el que se indica que el trabajador que sustituya ocupe el de la persona sustituida o de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien este de baja.

## Página 36. Pregunta 14.

Un trabajador sufre un accidente de trabajo y, como consecuencia de ello, estará de baja al menos, tres meses. El empresario decide contratar un suplente durante el periodo de baja de su trabajador. ¿Qué tipo de trabajo formalizará con el sustituto?

**Respuesta:**

Bajo las condiciones enunciadas en la pregunta 14, el tipo de contrato de trabajo que le corresponde al sustituto del trabajador accidentado, es el Contrato por Interinidad.

## Página 39. Pregunta 1.

Ignacio, de 19 años de edad, obtuvo hace dos años un título de Grado Medio. Una empresa le contrata por primera vez, mediante un contrato para la formación y el aprendizaje:

1. No se puede contratar a una persona con un título de un Ciclo Formativo de Grado Medio mediante este tipo de contrato.
2. No es posible, porque Ignacio obtuvo el título hace dos años.
3. Ignacio excede de la edad permitida.
4. Ninguna es correcta

**Respuesta**:

NO se puede contratar a una persona con un título de un Ciclo Formativo de Grado Medio mediante este tipo de contrato. Respuesta (a).

## Página 39. Pregunta 2.

Señala la respuesta correcta.

1. Un trabajador con un contrato en prácticas a tiempo parcial puede realizar horas complementarias.
2. La duración máxima del periodo de pruebas es de dos meses.
3. Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se plasme su contrato por escrito.
4. Ninguna es correcta.

**Respuesta:**

Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se plasme su contrato por escrito. Respuesta (c).

## Página 39. Pregunta 3.

El ayuntamiento de una localidad necesita cubrir un puesto de trabajo, por lo que convoca un concurso-oposición. Como el proceso de selección se demora, decide contratar a una persona para ocupar ese puesto mientras dure dicho proceso de selección. ¿Qué tipo de contrato firmarán con esta persona?

1. Eventual.
2. Indefinido.
3. De interinidad.
4. A tiempo parcial.

**Respuesta:**

El ayuntamiento de la localidad mencionada bajo las circunstancias enunciadas deberá cubrir el puesto de trabajo que está bajo concurso-oposición, a una persona que firmará un de interinidad. Respuesta (c).

## Página 39. Pregunta 4.

¿Cuántos meses puede durar como máximo el contrato de la pregunta anterior?

1. Dos meses.
2. Tres meses.
3. Un año.
4. No hay límite máximo.

**Respuesta:**

No hay límite máximo. Respuesta (d).

## Página 39. Pregunta 5.

Respecto al contrato de obra o servicio:

1. Al finalizar el contrato, el trabajador recibe una indemnización.
2. El empresario debe de avisar con una antelación de 15 días del final de la obra o servicio si el contrato es superior a un año.
3. Solo puede celebrarse por escrito.
4. Todas son correctas.

**Respuesta:**

Todas son correctas. Respuesta (d).

# Trabajos citados

Caldas Blanco, M., Castellanos Navarro, a., & Hidalgo Ortega, M. (2019). *Formación y Orientación Laboral.* Madrid, Madrid, España: Editex, S.A.