

Unidad 8

El salario y la nómina

CONTENIDOS:

1. El salario.
2. Las garantías del salario.
3. La nómina.

CL , MARIA TERESA
CARTAGENA

NIF. 872

EMPRESA		DOMICILIO		Nº INS. S.S.	
TRABAJADORA	CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGÜEDAD	D.N.I.	
MARIA TERESA	TITULADO G		21 MAY 18		
Nº AFILIACION S.S.	TARIFA COT. CI	SECCION	Nº ID	PERIODO	TOT. DIAS
1	401		64	MENS 21 MAY 18 a 31 MAY 18	11
CUANTIA	IN-ECO	CONCEPTO		DEVENGOS	DEDUCCIONES
11,00	63,013	1	*Salario Base	693,14	
11,00	12,317	69	*PLUS LINEAL	135,49	
		260	*PAGA VERANO	56,97	
		261	*PAGA NAVIDAD	56,97	
		262	*PAGA BENEFICIOS	64,56	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		47,34
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,01
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,60		16,11
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.11,80		118,84
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO
1.007,13		1.007,13	1.007,13	1.007,13	183,30

* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S. * Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA 31 MAYO 2018 SELLO EMPRESA RECEBI

ALBORAYA

LIQUIDO A PERCIBIR 823,83

IBAN: COSTE EMPRESA: 1.336,96

DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes	1.007,13	23,60	237,68
AT y EP	1.007,13	1,65	16,62
2. Contingencias profesionales y conceptos de	1.007,13	6,70	67,48
Formación Profesional	1.007,13	0,60	6,04

OBJETIVOS:

- Conocer la estructura básica del salario.
- Conocer las garantías básicas del salario.
- Calcular un recibo de salarios.
- Valorar la vinculación del salario al IPC o a la productividad.

 Ejemplo 1

Juan Gutiérrez firma un contrato de trabajo por el que acepta desplazarse a Murcia a poner en marcha una nueva oficina de la empresa Toldos Verdes, SL. En sus retribuciones se establece que ganará de salario en dinero 1.800€ al mes y, además, la empresa pondrá a su disposición una vivienda de alquiler por 600€ al mes, la cual pagará la empresa como salario en especie. ¿Sobrepasa el salario en especie el tope del 30% del total de retribuciones? **Solución:**

No, pues el salario en especie es del 25% sobre el total de las percepciones y no llega al 30%. Como gana en especie 600€, y en total percibe $1.800 + 600 = 2.400$, al dividir $600/2400 = 25\%$.

1. El salario

1.1. El salario: tipos

El salario son las retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

Los **tipos de salario** los podemos clasificar según la forma de pago y de cálculo:

Según la forma de pago

- Salario en **dinero**: se paga en **moneda** legal. Puede ser en metálico, por transferencia bancaria o por cheque bancario.
- Salario en **especie**: se paga en **productos distintos al dinero**.
 - » Puede ser la puesta a disposición del trabajador de una **vivienda o de un vehículo**, la aportación a un plan de pensiones que hace la empresa, etc.
 - » El salario en especie **no puede ser mayor del 30%** del total de retribuciones que reciba el trabajador. Consulta el ejemplo del lateral.
 - » El salario en especie **también cotiza** a la seguridad social **y tributa** a Hacienda como si fuera un dinero en metálico recibido, por ejemplo, si una vivienda está valorada en 1.000€/mes, deberá cotizar por ella 6,40% a la seguridad social (64€), y pagar de IRPF a Hacienda por ejemplo un 10% = 100€.

Según la forma de cálculo

- Salario por **unidad de tiempo**: se paga tanto al día, al mes o a la hora, con independencia de la cantidad de trabajo realizado durante ese tiempo.
- Salario por **unidad de obra**: se paga según la cantidad de trabajo realizado, adquiere la forma de comisiones o de incentivos por producción.
- Salario **mixto**: una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo una parte fija al mes y otra según incentivos.

1.2. Pago del salario

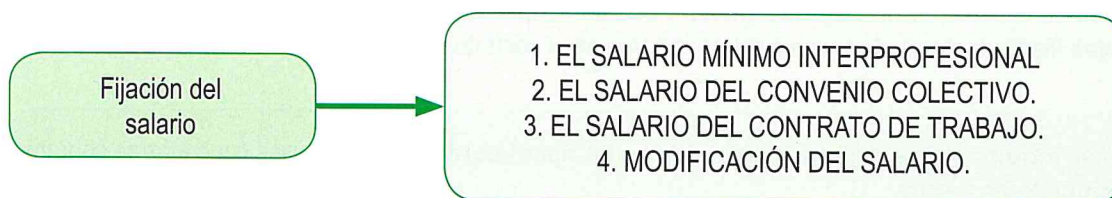
Pago

- El pago del salario se realizará de **forma puntual** en la **fecha y el lugar convenidos** o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- Los trabajadores tienen derecho a **pedir anticipos** a cuenta por la parte del trabajo que ya han realizado.
- Los **retrasos en el pago** dan derecho al trabajador a recibir unos **intereses del 10% anual** sobre esas cantidades. Según la Jurisprudencia, deben darse retrasos en el pago de 3 meses para que el trabajador pueda extinguir el contrato por causa justa. Este aspecto se verá en el tema 5 sobre extinción del contrato.

Recibo de salarios

- El pago del salario se documenta con un **recibo de salarios** donde quedan reflejadas claramente las percepciones que recibe el trabajador, así como las deducciones por seguridad social y por Hacienda que realiza la empresa sobre la nómina.
- Existe un **modelo de recibo de salarios** fijado por la ley, sin embargo, es posible que por convenio colectivo o por pacto entre la empresa y los representantes se fije otro modelo de recibo de salarios donde queden siempre reflejadas las retribuciones y las deducciones.
- El Tribunal Supremo desde 2017 interpreta que no es necesario la entrega en papel de la nómina sino que es válido en soporte informático (**por mail**).

1.3. ¿Cómo se establece el salario?



A) El salario mínimo interprofesional (SMI)

Es el **salario mínimo** que fija todos los años el Gobierno **para todas las profesiones**, tomando como referencia una jornada a tiempo completo.

Este salario obedece a que la **Constitución** establece el derecho de todos los trabajadores a tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Es fijado todos los años por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales, teniendo en cuenta indicadores económicos tales como el Índice de Precios al Consumo (IPC), la productividad nacional o la situación económica.

B) El salario del convenio colectivo

Los convenios colectivos son los que recogen el salario mínimo anterior y **establecen la estructura del salario**. En concreto fijan:

Estructura del salario según convenio

- Un **salario base** por cada categoría o grupo profesional, el cual viene a mejorar el SMI (como mucho, lo puede mantener, pero nunca ser inferior al SMI).
- Los **complementos salariales o pluses** concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.
- Los **complementos extrasalariales** o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo, así como su cuantía.
- Las **pagas extras**, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, que son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

En definitiva, el **convenio colectivo regula**, por cada categoría o grupo profesional, **el salario base y el resto de pluses** que deben cobrar todos los trabajadores a los que se les aplica ese convenio.

C) El salario del contrato de trabajo

En un tercer nivel, es posible **pactar en el contrato de trabajo una mejora respecto al salario del convenio**. Se trata, pues, de una mejora del contrato para ese trabajador.

Ejemplo 2

Mari Ángeles es una administrativa que lleva muchos años en la empresa y asume todas las responsabilidades en la gestión de las nóminas de la misma. Por ello, la empresa, ya desde hace unos años, decidió pagarle más que lo mínimo fijado en el convenio, con un sueldo de 1.100€ al mes cuando el convenio fija 1.000€. Este año el convenio ha realizado una subida del 3% del salario, dejándolo en 1.030€. Mari Ángeles ve que a sus compañeras le han subido el sueldo en 30€ y se pregunta si no deberían subirle a ella también esa cantidad.

Solución: Mari Ángeles ya viene disfrutando de una mejora en el salario respecto al convenio, con lo que las subidas en el convenio no le afectan, ya que la cantidad mínima, 1.030€, sigue siendo inferior a los 1.100€ que ella gana. Por lo tanto, no se le aplicará ninguna subida salarial, salvo que la empresa decidiese voluntariamente subirle el salario.



¿SABÍAS QUE...?

El SMI para el año 2019 ha sido de 900€ al mes, equivalentes a 30€ al día, siempre tomando una jornada a tiempo completo.



¿SABÍAS QUE...?

TRABAJO DE IGUAL VALOR

Para evitar la discriminación salarial entre 2 trabajadores que realicen el mismo trabajo el Estatuto de los Trabajadores define el concepto de "trabajo de igual valor" como aquel donde:

- Las funciones o tareas encomendadas.
- La formación exigida.
- Y los factores y las condiciones laborales donde se llevan a cabo las tareas.

Sean en realidad equivalentes, y por lo tanto deben cobrar el mismo salario.

REGISTRO SALARIAL

Las empresas deberán llevar un registro de los valores medios de los salarios de cada categoría o puesto de trabajo de igual valor, diferenciado por sexo, de manera que pueda observarse si existe una discriminación salarial entre mujeres y hombres por desempeñar el mismo trabajo. En empresas de más de 50 trabajadores, si el promedio de los salarios de un sexo fuese superior en un 25% al del otro sexo, la empresa deberá justificar que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas.

D) Modificación del salario del convenio y del contrato

La reforma laboral de 2012, con la finalidad de fomentar la **flexibilidad interna en las empresas**, ha introducido la posibilidad de que **se modifiquen las condiciones salariales** fijadas tanto en el convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

Modificación del salario del convenio

- Las empresas podrán **modificar la estructura del salario que fija el convenio** (qué pluses concretos se cobran) **así como la cuantía** de los mismos.
- Para ello se buscará el **acuerdo** con los representantes de los trabajadores, así como que existan unas **causas objetivas** que lo justifiquen, tales como tener una **disminución en las ventas durante 2 trimestres consecutivos**. En caso de desacuerdo, los representantes deberán acudir a la comisión paritaria del convenio, y en caso de que continúe habiendo desacuerdo, a otra nacional (la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos), la cual designará un árbitro.
- En las empresas se puede **aprobar un convenio de empresa**, el cual **tiene prioridad** sobre el convenio colectivo del sector, pudiendo establecer una **cuantía del salario base o de los complementos salariales distintos**.
- **También** es posible utilizar las "**cláusulas de descuelgue salarial**", las cuales pueden utilizar las empresas en condiciones de pérdidas económicas con el fin de no realizar la subida salarial que fija el convenio colectivo del sector. Estas cláusulas ya existían antes de la reforma.

Modificación del salario del contrato

- Las empresas podrán **modificar la cuantía del salario pactado en el contrato** de trabajo, así como de las mejoras voluntarias que ofrecía a todos los trabajadores de la empresa.
- Se trata de una **modificación sustancial del contrato**, donde el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado. Este punto se verá en el tema siguiente.

Ejercicios

1º) Un trabajador ha pactado con la empresa de que además del salario en dinero por 1.500€ le van a ofrecer un vehículo para uso personal mientras dure el contrato, cuyo uso lo valoran en 300€ al mes.

- ¿Qué tipo de salario se considera el uso del vehículo?
- ¿Qué valor máximo puede tener la entrega del vehículo?
- ¿Ha sobrepasado en este caso el valor máximo?

2º) Una empresa lleva tiempo pagando tarde a sus trabajadores. En concreto a Francisco le deben la nómina de 4 meses y a Adrián le han pagado con retraso el día 10 en lugar del día 1 de este mes. Por ello, Adrián ha pensado pedir el día 15 del mes que viene el anticipo de todo el mes, y así se asegura que ya tiene el dinero antes.

- ¿Puede Francisco reclamar extinguir el contrato porque la empresa lleva ese retraso en el pago?
- ¿Puede reclamar Adrián alguna cantidad por el retraso?
- ¿Tiene derecho Adrián a pedir ese anticipo?

3º) María se ha percatado que el modelo de recibo de salarios que le da la empresa no es como el que ha publicado la ley y ha visto en el libro de FOL, por eso le reclama a la empresa que siga ese modelo. Además, no tiene muy claro los salarios, pues está a jornada completa y cobra 820€ brutos y quiere saber dónde vienen recogidos los salarios de su categoría profesional.

- ¿Puede la empresa seguir otro modelo de recibo de salarios? ¿Cuál?
- ¿Puede cobrar 820€ brutos por jornada completa?
- ¿Dónde puede consultar el salario de su categoría?

4º) Una empresa está en dificultades económicas por disminución de ventas, así que decide reunirse con los sindicatos y decirles que va a rebajar el salario fijado por el convenio así como que va a desaparecer el plus de distancia que marca el convenio.

- ¿Por qué puede la empresa modificar el salario y ese plus?
- ¿De cuántos trimestres consecutivos tiene que ser la disminución de ventas en la empresa?
- Si los sindicatos no están de acuerdo, ¿a dónde pueden reclamar en primer lugar?

5º) A Julia y a Cristina le han pasado cosas raras en sus empresas. En la de Cristina la empresa ha aprobado un convenio propio donde van a ganar menos que el convenio del sector, y en la de Julia le han bajado una mejora que tenía en su salario del contrato respecto a lo que decía el convenio.

- ¿Puede un convenio de empresa rebajar el salario?
- ¿Puede una empresa modificar el salario del contrato?
- ¿Qué indemnización recibiría Julia si extingue el contrato?

2. Las garantías del salario

A) El S.M.I. no es embargable

No se le puede **embargar de la nómina neta** al trabajador la cuantía del SMI (900€ para 2019), salvo en el caso de que se deban pensiones por alimentos a hijos y al cónyuge.

El resto del salario del trabajador si es embargable en función de la tabla que fija el artículo 607 de la ley de enjuiciamiento civil (por ejemplo, de los siguientes 900€ se le puede embargar el 30% como se vé en el caso práctico resuelto nº 3).

B) El salario como crédito privilegiado

Si la empresa tiene deudas con distintos acreedores, los **trabajadores tendrán preferencia** a la hora de **cobrar**:

- Los salarios de los **últimos 30 días** tienen preferencia sobre cualquier otro crédito (con el límite del doble del SMI por día con pagas= $34,93 \times 2 = 69,86\text{€}$).
- Cuando se **vendan los objetos** elaborados por los trabajadores, los beneficios se destinarán a pagar los salarios pendientes.
- El **resto de salarios** que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda que tenga la empresa, salvo aquellas deudas que tengan una hipoteca (o en prenda), que irán antes. El límite a cobrar por día es el triple del SMI día incluidas las pagas (104,79€/día).

C) El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)

Se trata de un organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de **recoger unos fondos** de las empresas (el 0,2% de la base de cotización) para que, en el caso de que alguna de ellas sea insolvente, **se pueda pagar a los trabajadores**.

Desde 2014 se ha eliminado la responsabilidad del FOGASA de pagar a las pequeñas empresas de **menos de 25 de trabajadores** una parte de la indemnización por despidos procedentes (los 8 días de los 20 días).

Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Se trata de una responsabilidad **subsidiaria**, significa que **primero se venden** todos los bienes de la empresa y, si aun así no pueden cobrar los trabajadores, se acude al FOGASA para que pague. Puede tardar entre 1 y 2 años en pagar.
- Por **salarios no pagados** por la empresa, el máximo que paga es de **120 días** (4 meses) con el límite del doble del SMI al día (69,86€/día, si es a tiempo parcial se reduce proporcionalmente).
- Por **indemnizaciones por despido no pagadas**, el máximo que paga es de **30 días por año** en despido improcedente **o de 20 días** en procedente, hasta el tope de 360 días, y siempre con el límite del doble del SMI al día (69,86€/día, si es a tiempo parcial se reduce proporcionalmente).

Ejemplo 3

SALARIO EMBARGABLE

Gonzalo tiene una serie de deudas que no ha pagado y es demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina con los límites que fije la ley. Su salario es de 2.100€. Calcula qué cantidad es embargable. **Solución:**

Por el primer tramo de SMI (900€), ninguna cantidad (0€).

Por el segundo tramo de SMI (los siguientes 900€), el 30 % = 270€.

Por el tercer tramo (hasta llegar a los 2.100€ que gana serían los 300€ restantes), el 50 % = 150€.

El total embargable sería: $0 + 270 + 150 = 420\text{€}$.

Ejercicios

6º) Mario tiene una nómina de 1.500€ netos y no le pasa la pensión por alimentos a su ex-cónyuge, por lo que tras una demanda el juez le embarga 800€ y en la nómina del banco se encuentra que solo ingresa 700€. Él cree que por lo menos el SMI no se le debe embargar.

a) ¿Se le puede embargar a Mario más del SMI? ¿Por qué?

b) Si la deuda de 800€ fuese con un banco, ¿se le podría embargar esa cantidad?

c) ¿Qué porcentaje se aplica en el segundo tramo de SMI en los embargos de nómina?

Ejercicios de cálculo

7º) Luis acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha sido demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargable de Luis si gana un salario neto de 1.950€ al mes.

Para solucionarlo fíjate en el ejemplo resuelto de más abajo donde debes separar por tramos de SMI y aplicar un %.

Ejemplo 4

FOGASA

Cristina y Natividad han sido despedidas de la empresa, pues ésta va a cerrar por pérdidas económicas. A las trabajadoras les deben 5 meses de nómina más la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaban al mes era de 1.200€ (40€ al día) y tenían una antigüedad de 5 años. Una vez se produce la venta de la empresa las trabajadoras logran cobrar un mes de salario, pero se les debe todo lo demás. ¿Qué cantidad podrán reclamar al FOGASA? **Solución:**

a) Por salarios: podrán reclamar un máximo de 120 días con un salario día máximo del doble del SMI, incluidas las pagas extras:

Máximo salario día = $2 \times (30 + \text{paga extra día}) = 2 \times (30 + (30 \times 30) \times 2 / 365^*) = 69,86€$ día máximo. *Según criterio del FOGASA.

Como les deben 120 días de salario y su salario día es de 40€ al día, están en los límites y cobrarán todo lo pendiente. $120 \text{ días} \times 40€/\text{día} = 4.800€$ por salarios pendientes.

b) Por indemnizaciones por despido: podrán reclamar un máximo de 360 días con un salario día máximo del doble del SMI con pagas extras (69,86€). Como les deben 20 días por año $\times$ 5 años de antigüedad son 100 días de indemnización, está en el límite de 360 días. Cobrarán el total de la indemnización pendiente: $100 \text{ días} \times 40 €/ \text{ día} = 4.000€$.

Ejercicios

8º) A Pepa la acaban de despedir de una empresa que está insolvente por lo que ni ha cobrado los salarios de los últimos 6 meses ni la indemnización por despido improcedente de 33 días por año que es de 330 días por los 10 años que llevaba de antigüedad. Se pregunta si el FOGASA le va a pagar todo lo que le debe la empresa.

a) ¿Qué significa que el FOGASA es responsable subsidiario de los salarios e indemnizaciones pendientes?

b) ¿Cobrará Pepa los 6 meses de nómina que le deben? ¿Cuánto cobrará del FOGASA por nóminas?

c) ¿Cobrará la indemnización de 330 días? ¿Cuántos días cobrará?

Ejercicios de cálculo

9º) Manuel ha sido despedido de la empresa al cerrar ésta por pérdidas económicas. A Manuel le deben 3 meses de salario y la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaba Manuel era de 1.200€ al mes (40€ día) y su antigüedad en la empresa era de 3 años. Al venderse los bienes de la empresa recibe un mes de salario, pero le deben todavía todo lo demás. Calcula la cantidad que podrá reclamar del FOGASA, tanto por salarios no cobrados como por la indemnización pendiente de cobrar.

3. La nómina

3.1. Estructura de la nómina

Las partes de una nómina son:

Encabezado	• Donde se especifican los datos de la empresa y del trabajador.
Periodo de liquidación	• Del mes o de 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 el empresario debe realizar una serie de descuentos en la nómina . Se trata de la deducción por seguridad social del trabajador, por la retención de Hacienda o IRPF , o en su caso de los anticipos que ya haya cobrado, o si ha cobrado salarios 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 bases 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.

3.2. El salario bruto (devengos)

A) Salario base

Todos los trabajadores deben cobrar un salario base **en función de su categoría profesional** que marque el convenio.

La **suma del salario base y de los complementos salariales nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional** por una jornada a tiempo completo. Por tanto, es posible que el salario base del convenio en 2019 sí que sea inferior al SMI de 900€, ya que sumando salario base y el resto de complementos salariales sí que cumplan el mínimo de los 900€ al mes. En definitiva, la subida a 900€ del SMI no obliga a que todos los salarios base de los convenios suban al mínimo de 900€, dependerá de los complementos salariales que existan.

B) Complementos salariales

Los complementos salariales o pluses son aquellos que **se añaden al salario base**. Es la ley, y sobre todo el convenio, el que decide qué pluses en concreto van a cobrar los trabajadores acogidos a ese convenio. Los **posibles complementos salariales son**:

Complementos salariales

- **Complementos personales:** Son aquellos vinculados a los **conocimientos o experiencia** del trabajador, como pueden ser: antigüedad, plus de idiomas, por posesión de títulos especiales, etc.
- **Complementos por el puesto de trabajo:** Son los vinculados al **puesto en concreto** del trabajador, los más habituales son: el plus de peligrosidad, plus de toxicidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de atención al público, plus de convenio en función de la categoría profesional, etc.
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo:** Son los asociados al **rendimiento del trabajador**: incentivos, primas, comisiones, plus de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias, etc.
- **Complementos de vencimiento superior al mes:**
 - » Se trata de las **pagas extras** y, si lo establece el convenio, de la paga de beneficios.
 - » Todos los trabajadores tienen derecho a **dos pagas extras al año** por valor mínimo del salario base. Cabe la posibilidad de que el convenio establezca que se pague la parte proporcional de las pagas extras todos los meses (**paga extra prorrateada**).
 - » La **paga de beneficios** puede tratarse de un % sobre los beneficios o bien de una cantidad fija, la cual es habitual que los convenios paguen en el mes de marzo (por ello se suele llamar **paga de marzo**).

C) Complementos extrasalariales

Los complementos extrasalariales vienen principalmente a **compensar gastos del trabajador** por motivos del trabajo. Al igual que los complementos salariales, aquellos que en concreto vaya a cobrar el trabajador se establecen por ley y especialmente en el convenio. **También** tienen la consideración de **extrasalariales** los pagos en situación de baja laboral o las indemnizaciones que recibe el trabajador, así como la acción social de la empresa.

Complementos extrasalariales

- **Plus de transporte urbano:** por el desplazamiento en transporte público al trabajo.
- **Plus de distancia:** cuando el centro de trabajo se encuentra a una determinada distancia de la localidad de su residencia y debe acudir sin transporte facilitado por la empresa.
- **Dietas de viaje:** para compensar los gastos realizados en comidas o por dormir fuera de su residencia por motivos del trabajo.
- **Locomoción o kilometraje:** para compensar los gastos en gasolina, autopistas y utilización de vehículo propio en el desplazamiento a otro lugar fuera de su centro de trabajo.
- **Ropa de trabajo y desgaste de herramientas:** para compensar los gastos por la compra de prendas de trabajo o de herramientas por el propio trabajador.
- **Quebranto de moneda:** se percibe para compensar errores en el manejo de dinero efectivo, como puede ser el caso de las personas que se dedican al cobro en la caja.

Ejemplo 5

EJEMPLO CÁLCULO DE SALARIO BRUTO

Calcula el salario bruto rellenando la hoja de recibo de salarios:

Un salario base de 900€ al mes.

Un plus de convenio de 120€.

Realiza horas extras por valor de 150€ en ese mes.

La paga extra está prorrateada al mes, y el valor de una entera es un salario base ($900/6 = 150€$)

Recibe plus de transporte de 120€.

Por dietas ha recibido 100€ por comer fuera de la localidad de trabajo y de su domicilio durante 5 días.

Solución:

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	900
Complementos salariales	
Plus de convenio	120
Horas extraordinarias	150
Gratificaciones extraordinarias	150
Salarios en especie	

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos	
Plus de transporte	120
Dietas	100
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras operaciones no salariales	

A-TOTAL DEVENGADO: 1.540€

3.3. Deducciones

El empresario está obligado a realizar **dos deducciones en la nómina del trabajador**: la cantidad que aporta el trabajador a la seguridad social y otra cantidad retenida para Hacienda. Estas cantidades que resta de la nómina **debe ingresarlas el empresario** en la Tesorería General de la Seguridad Social al mes siguiente, así como la retención de Hacienda cada 3 meses en la Delegación de Hacienda.

A) Descuento por seguridad social

Sería más fácil calcular la cuota de seguridad social que paga el trabajador si a lo que gana el trabajador (devengos o salario bruto) le aplicásemos un % y se ingresase en la Seguridad Social. Sin embargo, veremos que los cálculos son **algo más complejos**.

En primer lugar, todo lo que gana el trabajador no cotiza a la seguridad social, con lo que hay que determinar **qué cantidad de la nómina es la que cotiza realmente**. Esa cantidad por la que se cotiza se llama **Base de Cotización**. Pero, además, veremos que no hay una sola Base de Cotización, sino que **hay 3 bases**.

En segundo lugar, **no hay un sólo % a aplicar** sobre la Base de Cotización, sino que **tenemos varios %** ya que, además de la cotización general por tener derecho a las prestaciones de la seguridad social, **también se cotiza** para la prestación de **desempleo** o para los cursos de **Formación Profesional** para el empleo para cuando se está en paro.

En definitiva, tenemos varias Bases de Cotización y varios % a aplicar sobre esas bases.

1) Las Bases de Cotización

Para calcular las Bases de Cotización debemos **partir de los devengos** o salario bruto que gana el trabajador, e **ir determinando qué es lo que cotiza y lo que no cotiza**. Para ello tendremos en cuenta lo siguiente:

- El **salario base y los complementos salariales** cotizan a la seguridad social.
- Las **pagas extraordinarias**, con independencia de que se cobren dos veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses, siempre cotizan todos los meses, se "cotiza de manera prorrateada" por **1/6 de la paga extra cada mes** si es salario mes.
- Las **horas extraordinarias** cotizan **para algunas Bases** de Cotización y para otras no.
- Los **complementos extrasalariales** no cotizan algunos, y otros cotizan una parte.

Complementos no cotizables a la seguridad social

• Plus de transporte y plus de distancia	Desde 2014 cotizan ambos por su totalidad	
• Locomoción o kilometraje	Según factura	Total del importe
	Sin factura	0,19€/km
• Dietas (cuando se produzcan en municipio distinto de la empresa o del trabajador)	Estancia (dormir en hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máximo 53,34€ / día (si pernocta) Máximo 26,67€ / día (no pernocta)
• Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente.	
• Indemnizaciones por traslados , fallecimientos y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio y que entregue voluntariamente la empresa. El importe que abone la seguridad social o la mutua no cotiza , pero sí las mejoras voluntarias de la empresa , distintas a la incapacidad temporal, como son las aportaciones a planes de pensiones .	
• Prestaciones seguridad social	Desde 2014 cotizan casi todas las mejoras y asignaciones asistenciales como: la entrega de productos a precios rebajados, entrega de acciones, servicios escolares y bienes destinados a servicios sociales, primas de seguros por accidentes de trabajo. Tan solo mantiene exento de cotizar los gastos de estudios del trabajador o asimilado.	
• Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas.		

¿SABÍAS QUE...?

Con la Reforma de 2012 sí que cotizan el desgaste de útiles y herramientas, la adquisición de prendas de trabajo, el quebranto de moneda, las percepciones por matrimonio y los productos en especie entregados voluntariamente por la empresa.

Con la Reforma de 2014 pasan a cotizar el plus de transporte y distancia, las dietas en la misma localidad de la empresa o del trabajador, casi todas las mejoras y asignaciones asistenciales como productos rebajados o servicios de guarderías, así como mejoras voluntarias como planes de pensiones.

Nota: desde el 2014 las empresas deben **comunicar a la Tesorería** de la Seguridad Social **todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores**, sean cotizables o no lo sean.

Ejemplo 6

Indica para los siguientes complementos si son cotizables o no:

- Plus convenio 100€
- Plus de peligrosidad 90€
- Incentivos 150€
- Plus de distancia 90€
- Dietas por estancia en hotel durante 2 días por 50€ cada noche.
- Dietas por comer fuera durante 3 días por 75€.
- Gastos de locomoción por viaje a Badajoz con factura de 100€.
- Pago de la prestación de la seguridad social por estar de baja laboral de 550€.
- Compra de vestimenta de trabajo por el trabajador por 50€.

Solución:

- Los pluses salariales del convenio, de peligrosidad e incentivos cotizan a la seguridad social.
- El plus de distancia cotiza totalmente desde 2014.
- Las dietas por estancia no cotizan, siempre que se justifiquen.
- Las dietas por comer fuera no cotizan al ser fuera de la localidad, y también son inferiores a 26,67€ al día, en este caso son 25€ al día y no cotizan.
- Los gastos de locomoción no cotizan por el importe de la factura.
- Los pagos de la seguridad social no cotizan.
- La adquisición de ropa de trabajo sí que cotiza desde 2012.

1.1) Cálculo de la BCCC

La Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) es la **cantidad de la nómina** por la que el trabajador **debe cotizar a la seguridad social** para tener **derecho a las prestaciones de la seguridad social** relacionadas con las **contingencias comunes**, o sea, aquellas no relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como son: la asistencia sanitaria, una baja laboral común y no laboral, la invalidez, la jubilación, la viudedad, la orfandad, etc.

Sobre esta base de cotización **se aplicará un %** y saldrá la **cuota a pagar**.

• Cálculo de la BCCC en salario mensual

Los pasos para calcular la BCCC en un salario mensual son los siguientes:

- 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 extras** que le corresponde al mes de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses.
- 4º) La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima** de cotización de su grupo profesional, que todos los años aprueba el Ministerio de Empleo. Para el año 2019 es la siguiente:

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2019

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al mes	Bases máximas al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050	4.070,10
6	Subalternos	1.050	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050	4.070,10

Ejemplo 7

Solución:

Calcula la BCCC del trabajador del caso 5, grupo 5, que trabaja de forma indefinida:

Salario base 900€

Plus de convenio 120€

Plus de transporte 120€

Dietas de comida en distinta localidad por 5 días por valor de 100€,

2 pagas extras al año de salario base cada una

Horas extras por valor de 150€

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 900€

- Plus de convenio por 120€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte cotiza totalmente desde 2014 por 120€.

Las dietas en distinta localidad no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 900€ = 1.800. 1.800/ 12 meses = 150€ al mes prorrateada.

4º) El **total** es: 900+120+120+150= **1.290€**. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 5 cotizará por esa cantidad.

• Cálculo de la BCCC en salario día

Los pasos para calcular la BCCC en salario día son los siguientes:

- 1º) Se suman todos los **devengos, en este caso diarios**, 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 extras** que le corresponde al día de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año y se dividen por 365 días, de manera que sale la paga extra del día.
- 4º) La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima diaria** de cotización del grupo profesional que todos los años aprueba el Ministerio de Trabajo.
- 5º) Esa base de cotización diaria se multiplicará **por el número de días** del mes trabajado.

Existen **otros supuestos especiales de cotización** que no se desarrollan en este tema, como es la cotización en contratos a tiempo parcial, donde la base mínima viene por horas y no por días o meses.

Para profundizar en estos supuestos especiales puedes consultarlos en la página de la seguridad social.



Click en la web

Entra en la página de la seguridad social:

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

Consulta las bases máximas y mínimas de cotización para el año actual.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2019

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al día	Bases máximas al día
8	Oficiales de primera y de segunda	35	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas	35	135,67
10	Peones	35	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35	135,67

Ejemplo 8

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 8 que trabaja a tiempo completo en el mes de marzo:

Salario base 30€/d

Plus de convenio 3€/d

Plus de transporte 3€/d

Dietas de comida por 5 días por valor de 100€

2 pagas extras al año por salario base cada una

Horas extras por valor de 150€

Solución:

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 30€

- Plus de convenio por 3€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte cotiza totalmente por 3€/día.

Las dietas no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 900€ = 1.800. 1.800/ 365 días= 4,93€ al día prorrateada.

4º) El **total** día es: 30+3+3+4,93= **40,93€** al día. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 8 cotizará por esa cantidad, multiplicando por el número de días del mes. 40,93 x 31 días = **1.268,83€**.

1.2) Cálculo de la BCCP

La Base 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**, así como también para calcular aquellas **cuotas que se recaudan conjuntamente** con la seguridad social, como son: la cotización por Desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación Profesional para el empleo.

Su cálculo se realiza **sumándole** a la BCCC la cantidad recibida por las **horas extras**.

En este caso, se compara con los **topes máximos y mínimos** totales, que para 2019 son 4.070,10€ y 1.050€.

1.3) Cálculo de la Base de Horas Extras

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 extras se cotiza dos veces: una vez sumándole la cantidad a la BCCP y otra generando una Base de Horas Extras que cotizará aparte.

Ejemplo 9

Calcula la BCCP y la Base de Horas Extras del trabajador del supuesto nº 7.

Solución:

La BCCC era 1.290€.

La BCCP = BCCC + Horas Extras = 1.290 + 150 = 1.440€

Esta cantidad está entre el tope máximo y mínimo.

La Base de horas extras adicional = 150€ por las horas extras realizadas.

2) Los tipos de cotización

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un porcentaje a las bases de cotización anteriores, de manera que: **base x tipo de cotización = cuota a ingresar**.

El trabajador **debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª** si ha realizado horas extras. Para pagar estas cuotas se aplican los **% o tipos de cotización a las bases de cotización** de la tabla siguiente.

Tanto el **trabajador como la empresa** deben pagar unas cuotas a la seguridad social y de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y FP), pero en esta UD solo realizaremos ejercicios con las cuotas del trabajador para calcular su nómina.

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70% de BCCC	23,6% de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Tipo general: indefinidos, prácticas, relevo, interinidad		1,55% de BCCP	5,50% BCCP
Desempleo	En otros contratos temporales	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
Fondo de Garantía Salarial		No	0,20% BCCP
Formación profesional para el empleo		0,10% de BCCP	0,60% BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

Ejemplo 10

Calcula las cuotas a ingresar por parte del trabajador anterior del supuesto nº 7, con las BCCC, BCCP y BHE calculadas anteriormente.

Solución:

- Por contingencias comunes: 4,7% de BCCC= 4,7% de 1.290= 60,63€
- Por desempleo: 1,55% de BCCP (es indefinido) = 1,55% de 1.440= 22,32€
- Por FP: 0,1% de BCCP= 0,1% de 1.440= 1,44€
- Por horas extras: 4,7% de BHE= 4,7% de 150= 7,05€.
- Total cuotas = 91,44€

B) Descuento por Hacienda (IRPF)

Las empresas realizan a todos los trabajadores **una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda**, y así cumplir con sus obligaciones de pago de impuestos. Esto significa que cada mes al trabajador se le descuenta una parte de su nómina para que **la empresa la ingrese en Hacienda, como una cantidad entregada “a cuenta”** por el trabajador para el impuesto de IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Así, cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado “a cuenta” unas cantidades que le servirán para la **declaración de Hacienda del año siguiente**.

¿**Cómo se calcula** la retención de IRPF en la nómina? Al igual que con la seguridad social, hay que calcular una base de IRPF y un tipo o % a aplicar sobre esa base.

La **base de retención de IRPF** se calcula a partir de los devengos mensuales, pero descontando las **cantidades que no pagan Hacienda**, que son:

- Las **indemnizaciones** legales por despido o extinción del contrato (salvo por finalización del contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan), así como las indemnizaciones por traslados y fallecimiento. Desde 2015 la reforma fiscal ha establecido que las indemnizaciones superiores a 180.000€ al año sí que tributan por el exceso de esa cantidad.
- Los gastos de **locomoción y dietas** en las mismas cantidades que para la seguridad social.

Esto significa que hay ciertas cantidades que no pagan seguridad social pero sí que pagan a Hacienda.

El **% o tipo de retención** lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan en función de la renta anual del trabajador y de su situación familiar.



¿SABÍAS QUE...?

En la página de Hacienda puedes encontrar programas de ayuda para calcular el % de retención que se aplica según tu situación económica y familiar.

A partir del 1-8-18 podrás entrar en el siguiente enlace para calcular tu retención:

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wpl/RET-R181/index.zul>

3.4. Líquido a percibir o salario neto

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

Ejemplo 11

Calcula la retención a practicar en Hacienda del trabajador anterior si se le aplica un 14% de retención, así como el líquido a percibir, y rellena el recibo de salarios.

Solución:

Base de retención IRPF:

El salario bruto era de 1.540€. No tributan a Hacienda: las dietas por 100€, ya que el plus de distancia sí que tributa así como las horas extras. Base IRPF: 1.540-100= 1.440€.

Retención: 14% de 1.440= 201,60€.

Líquido a percibir:

Salario bruto - seguridad social - IRPF = 1.540-91,44-201,60= **1.246,96€**

Empresa:

Domicilio:

CIF:

CCC:

Trabajador:

NIF:

Núm. Afil. Seguridad Social:

Grupo profesional:

Grupo de cotización:

Período de liquidación: del de al de 20.....

Total días

I. DEVENGOS**IMPORTE****TOTALES****1. Percepciones salariales**

Salario base	900
Complementos salariales	120
.....	
.....	
Horas extraordinarias	150
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)	
Gratificaciones extraordinarias	150
Salario en especie	

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos Plus de transporte	120
..... Dietas	100
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras operaciones no salariales	

A. TOTAL DEVENGADO: **1.540****II. DEDUCCIONES****1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta**

Contingencias comunes 4,7%	%	60,63
Desempleo 1,55%		22,32
Formación profesional 0,1%		1,44
Horas extraordinarias 4,7%		7,05
TOTAL APORTACIONES		91,44

2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 14% 201,60**3. Anticipos****4. Valor de productos recibidos en especie****5. Otras deducciones****B. TOTAL A DEDUCIR:** **293,04****LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):** **1.246,96**

..... de de 20.....

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	1.140		
Importe prorata pagas extraordinarias	150		
TOTAL	1.290	23,6%	304,44
AT y EP	1.440	2%	28,80
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Desempleo	1.440	5,50%	79,20
Formación Profesional	1.440	0,6%	8,64
Fondo Garantía Salarial	1.440	0,2%	2,88
3. Cotización adicional horas extraordinarias	150	23,6%	35,40
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.440		

BUSCA EN TU CONVENIO

- Qué salario base establece para una categoría profesional acorde a tu ciclo formativo.
- Cuánto se cobra de una paga extra entera.
- Si el convenio tiene paga de beneficios o no.
- Cómo se llaman los pluses o complementos salariales y extrasalariales del convenio.
- Qué cantidad establece para cada uno de los pluses salariales y extrasalariales.
- La forma de calcular cada uno de los pluses salariales y extrasalariales.

**Ejercicios de nóminas**

1º) Señala si son cotizables o no los siguientes complementos mensuales y en qué cuantía:

- Indemnización legal por despido por valor de 1.500€
- Plus de transporte urbano por valor de 120€
- Dietas por estancia en hotel durante 3 días por un importe de 45€ cada noche.
- Dietas por comer fuera de la localidad durante 10 días, a 20€/día.
- Gastos de locomoción en coche propio realizando 100km desde Valencia hasta Denia, cobrando 19€ de la empresa.
- Pago de prestación de la Seguridad Social por baja laboral de 600€.
- Una mejora voluntaria de la empresa en forma de beca por realizar estudios universitarios por 500€.

2º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 6 de cotización con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	800€
Plus de convenio	100€
Incentivos	220€

Dietas de comida de 10 días por 200€, fuera de la localidad

Horas extras por valor de 120€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una retención del IRPF del 14% de Hacienda.

3º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 4 de cotización con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	1.200€
Plus de convenio	150€
Plus de responsabilidad	300€

Dietas de comida de 5 días por 90€, fuera de la localidad

Horas extras por valor de 120€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una retención del IRPF del 16% de Hacienda.

4º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 5 de cotización con un contrato temporal y que cobra en el mes de abril:

Salario base	950€
Plus de peligrosidad	100€
Plus de nocturnidad	50€

Gastos de locomoción en tren por valor de 60€ con factura

Dietas por estancia de una noche en hotel por 50€

Horas extras por valor de 90€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa NO paga de forma prorrateada las pagas extras.

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

5º) Calcula el salario neto en el mes de diciembre de un trabajador con la categoría de oficial de 1ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato temporal y que cobra:

Salario base	32€ día
Plus de convenio	4€ día
Plus de distancia	2€ día

Dietas por comida por 4 días por valor de 105€, fuera de la localidad

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 80€

Retención del IRPF del 13% de Hacienda.

6º) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador con la categoría de oficial de 2ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	40 € día
Plus de convenio	2,50€ día
Plus de productividad	3€ día

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 50€

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

7º) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador del grupo 4 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	900 € mes
Plus de convenio	120 € mes
Plus de peligrosidad	90 € mes

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una paga de beneficios de marzo por 15 días de salario base. La empresa paga de forma prorrateada la paga de beneficios por 1/12.

Horas extras por valor de 50€.

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

**Repasa conceptos****A) El salario****1. Los tipos de salario pueden ser:**

- a) Según la forma de pago, por unidad de tiempo o por unidad de obra.
- b) Según la forma de cálculo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y mixto.
- c) Según la forma de cálculo, en dinero y en especie.
- d) Ninguna es cierta.

2. El salario en especie:

- a) Se paga en productos distintos al dinero.
- b) Puede consistir en la puesta a disposición del trabajador de una vivienda o un vehículo, o la aportación a un plan de pensiones.
- c) No puede ser mayor del 30% del total de las retribuciones.
- d) Todas son ciertas.

3. Respecto al pago del salario:

- a) Los trabajadores pueden pedir anticipos en cualquier momento del mes de la nómina entera de ese mes.
- b) Los retrasos en el pago dan lugar a unos intereses mensuales del 10%.
- c) El pago debe realizarse de forma puntual en la forma y la fecha que convengan ambos, trabajador y empresa o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- d) Según la Jurisprudencia (sentencias de los jueces), debe haber retrasos en al menos 2 meses para el trabajador pueda extinguir el contrato.

4. No es cierto respecto al salario mínimo interprofesional que:

- a) Para el año 2019 sea de 735,90€ al mes.
- b) Lo fija el Gobierno todos los años para todas las profesiones.
- c) El salario mínimo es un derecho que aparece en la Constitución.
- d) Es preciso consultar con los sindicatos y asociaciones de empresarios, pero no pactar con ellos.

5. En la estructura del salario del convenio se fija:

- a) Un salario base por categoría profesional o grupo profesional.
- b) Las pagas extras, su cuantía y cuántas existen, con un mínimo de 2.
- c) Los complementos salariales y extrasalariales de ese convenio.
- d) Todos los conceptos anteriores aparecen recogidos en el convenio.

6. El salario que se fije en el contrato de trabajo:

- a) Debe ser igual al que fija el convenio colectivo.
- b) Puede mejorar el que diga el convenio colectivo si así lo pactan el empresario y el trabajador.
- c) Tiene como tope máximo el salario del convenio, sin que lo pueda superar.

7. Respecto a la modificación del salario del convenio colectivo, es cierto que tras la reforma laboral de 2012:

- a) Las empresas podrán modificar la estructura salarial del convenio cambiando los pluses concretos que se cobran, así como la cuantía establecida en el convenio.
- b) Si los representantes están en desacuerdo deberán reclamar al Juzgado de lo Social.
- c) Una causa objetiva sería disminuir las ventas durante tres trimestres consecutivos respecto a los mismos trimestres del año anterior.
- d) Si la empresa aprobase un convenio colectivo de empresa, este convenio debería mantener el salario mínimo del convenio de sector que está por encima.

8. Respecto a la modificación del salario del contrato de trabajo:

- a) Nunca podrá cambiarse por parte de la empresa el salario pactado en el contrato.
- b) Si se cambiase, sería una modificación sustancial del contrato.
- c) El trabajador tendría derecho a extinguir el contrato y pedir una indemnización de 20 días por año.
- d) La b) y la c) son ciertas.

B) Las garantías del salario**9. Las garantías del salario incluyen:**

- a) No poder embargar del salario neto el SMI que se fije cada año.
- b) Si la empresa tiene diversas deudas, los salarios que se deban a los trabajadores de los últimos 30 días tendrán preferencia.
- c) Ambas son ciertas.

10. El FOGASA se hará cargo:

- a) En caso de que la empresa sea insolvente y no pueda pagar salarios o indemnizaciones por despido, sumando ambas.
- b) De un máximo de 180 días de salarios pendientes.
- c) Por indemnizaciones improcedentes de un máximo de 45 días/año.
- d) En empresas de menos de 25 trabajadores, se hará cargo de las indemnizaciones improcedentes por 12 días por año.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

La brecha salarial

“La brecha salarial entre mujeres y hombres no se debe a discriminación sino a la maternidad”

¿Cómo se explica que, según Eurostat, las mujeres perciban en España una retribución media por hora trabajada un 14,2% inferior a la de los hombres? Las razones son múltiples y variadas:

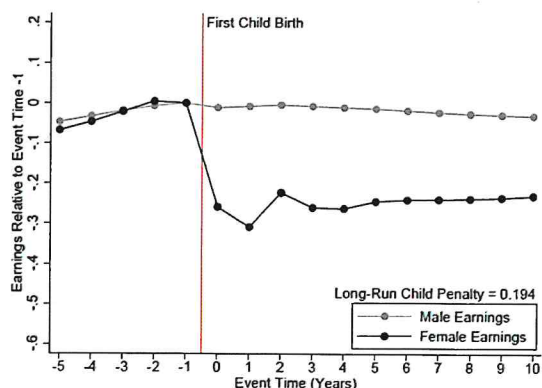
- **Formación:** siendo los universitarios los que registran una menor tasa de paro y disfrutan de sueldos medios más altos, hay grandes diferencias entre lo que estudian unos y otros. Hoy por hoy, ingresan más mujeres en la universidad (55%) que hombres (45%), pero escogen carreras diferentes. Las más generalistas, como Derecho o ADE, cuentan con proporciones similares, pero en Ingeniería e Informática la presencia masculina supera el 80%, mientras que sucede justo lo contrario en Enfermería o Educación Infantil. Los estudios más técnicos o científicos suelen propiciar sueldos más altos que los relacionados con humanidades o cuidados. Lo mismo sucede en otros países, como EEUU, donde nueve de las diez titulaciones mejor remuneradas son mayoritariamente masculinas, mientras que las peor pagadas están dominadas por mujeres.
- **Sector económico:** la representación masculina también es superior en sectores con sueldos medios más altos, como la industria manufacturera y química, la construcción o las telecomunicaciones, mientras que las mujeres tienen mayor peso en la sanidad o la educación.
- **Jornada de trabajo:** la incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres (24,2%) que entre los hombres (7,3%).
- **Dinámica laboral:** a igualdad de condiciones, las dinámicas de trabajo de unos y otros también pueden diferir, tal y como demuestra el estudio de casos concretos, como el del Metro de Boston o los conductores de Uber en EEUU. En el primero, las diferencias de sueldo observadas responden a que los varones hicieron un 83% más de horas extra que sus compañeras y eran dos veces más propensos a aceptar cambios en sus horarios. En el segundo, y dado que Uber paga a sus conductores exactamente lo mismo por trayecto, el hecho de que las mujeres cobraran un 6% menos por hora trabajada se debía a que los hombres tienden a aguantar más tiempo en la plataforma, a conducir más rápido y a frecuentar zonas de mayor actividad y afluencia de clientes.
- **Antigüedad y experiencia:** igualmente, la vida laboral media de las mujeres -medida en horas trabajadas- suele ser más corta que las de los hombres, lo cual se traduce en una menor antigüedad y experiencia, lastrando con ello el nivel salarial.

La maternidad, el factor clave

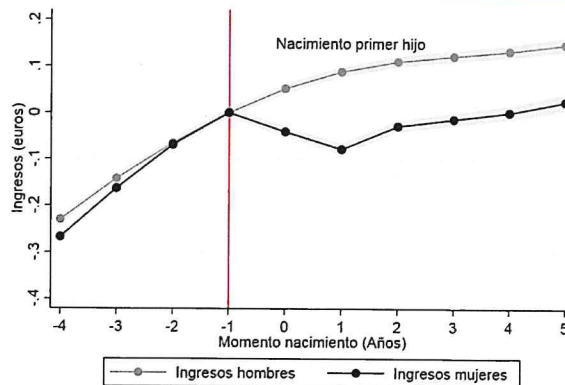
La cuestión es que, una vez depuradas estas divergencias, la famosa “brecha salarial” se reduce a poco menos del 5%, lo cual no significa que dicho margen carezca de una explicación lógica e igualmente plausible. La tan manida “discriminación”, por tanto, brilla por su ausencia. Hombres y mujeres cobran lo mismo a igual trabajo o, si se prefiere, la diferencia de sueldos se debe al desarrollo de carreras profesionales distintas. Y si en España nada impide a las mujeres que estudien y trabajen en lo que quieran, lo que cabe preguntarse aquí es por qué optan por jornadas reducidas y vidas laborales más cortas. La respuesta se llama maternidad. Lo que explica la “brecha”, en realidad, es el hecho de ser madre.

Las diferencias salariales por sexo entre los jóvenes y los solteros son casi inexistentes. De hecho, en 147 de las 150 mayores ciudades de EEUU, los ingresos medios de las mujeres de menos de 30 años solteras son un 8% superiores que los de los hombres en su misma situación. La “brecha” aparece con la llegada de los hijos, dado que muchas madres optan por reducir su jornada e incluso interrumpir su carrera laboral, ya sea de forma temporal o permanente, para cuidar de su familia, a diferencia de los hombres.

Un reciente trabajo de investigación realizado en Dinamarca demostró que hasta un 80% de la “brecha salarial” puede atribuirse a la reducción de ingresos que sufren las mujeres tras tener hijos. Resultados similares se hallaron en Austria, Alemania, EEUU, Reino Unido, Suecia y Noruega.



Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo, Dinamarca



Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo, España

Ahora, Jorge García Hombrados y Libertad González Luna acaban de hacer lo propio **para el caso de España. Su investigación**, cuyo resumen ha publicado Nada es Gratis, engloba a un total de 81.000 mujeres y 68.000 hombres y arroja los siguientes resultados:

- Los ingresos anuales medios de ambos crecían de forma positiva hasta la llegada del primer hijo, momento a partir del cual baja la remuneración de las madres durante los dos primeros años, sin recuperar el nivel previo a la maternidad hasta alcanzar los cinco años, mientras que el sueldo de los padres mantiene intacta la senda alcista durante todo el período analizado. Como resultado, al cabo de cinco años, “la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%”. Y ello, tan sólo teniendo en cuenta a las mujeres que permanecen en el mercado laboral (si se contabiliza a las que no han trabajado nunca o no vuelven a trabajar, la “brecha” media rondaría el 23%).
- Dicha caída se debe a que un número significativo de madres decide priorizar el cuidado de sus hijos a su carrera profesional, ya sea dejando de trabajar temporalmente o trabajando menos horas. Así, una vez corregido el efecto edad y año -que elimina la tendencia positiva de la gráfica-, se observa que la participación laboral de las mujeres se reduce tras el primer hijo en comparación con los hombres debido al abandono temporal del trabajo.
- La probabilidad de estar trabajando a tiempo completo cinco años después de la maternidad se reduce en el caso de las mujeres.
- Y, además, aumenta la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.
- Asimismo, el nacimiento del primer hijo también va acompañado de una reducción del 9% en el salario por hora de las trabajadoras a tiempo completo en relación a los hombres.

Otro estudio relevante es el que compara la **brecha salarial tras el primer hijo entre parejas heterosexuales y lesbianas en Noruega** para observar si la carrera profesional de las madres biológicas se resiente de la misma manera. En este caso, el impacto es diferente, ya que, mientras que en las primeras la madre sufre un recorte de ingresos del 20%, sin que afecte al padre, en las segundas la reducción es del 13%, aunque su pareja también sufre una caída salarial del 5%. Así pues, si bien el impacto global en los sueldos de la pareja es muy similar, el reparto de cargas dentro de la misma es algo diferente. Además, en las parejas heterosexuales la citada “brecha” se prolonga en el tiempo, mientras que en las lesbianas se cierra al cabo de 5 años.

Lo que cabe preguntarse entonces es **a qué se debe ese diferente reparto de cargas entre hombres y mujeres a la hora de tener hijos** y si el sacrificio profesional que comporta responde a las diferentes prioridades que poseen unos y otros, fruto, en última instancia, de los acuerdos voluntarios que se producen en el ámbito de la pareja, o, por el contrario, es consecuencia de la “represión” que ejerce la “sociedad heteropatriarcal” sobre la mujer, obligada de algún modo a sacrificar sus aspiraciones laborales para ser madre. Lo que demuestran los datos es que las mujeres optan, en general, por licenciaturas menos técnicas y sectores peor remunerados, al tiempo que priorizan el cuidado de los hijos -si es que deciden tenerlos- restando tiempo y dedicación a sus carreras profesionales, lo cual acaba repercutiendo en su nivel salarial.

FUENTE: <https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/>

“Crece la brecha salarial entre los trabajadores fijos y los precarios”

La crisis se ha cebado más con el trabajo precario que con el empleo de calidad. Un trabajador temporal ganaba en 2013 un 63% del salario de uno indefinido.

El salario medio en España en 2013 estuvo en 22.697€, un 0,1% menos que el año anterior. El sueldo más común fue de 15.500€, por lo que la nómina más frecuente ha sido de 1.300€ incluidas las pagas extras y de casi 1.100€ sin pagas. Sin embargo tras estos datos se esconde la desigualdad de salario entre quienes tienen un empleo precario y uno de calidad, entendido éste como uno fijo a jornada completa. Según la encuesta del INE de 2013, los trabajadores con contrato indefinido cobraron de media un sueldo bruto anual de 24.333€, unos 56€ más que el año anterior; por el contrario, el sueldo de los que tenían un contrato temporal cayó en 460€ y llegó a 15.433€ de media. El resumen es que un trabajador temporal gana de media el 63% de uno indefinido. En el año 2009 la diferencia era menor, al ganar estos últimos el 69%. Lo mismo sucede si comparamos entre quienes trabajan a jornada completa y a tiempo parcial. Los primeros ganaron de media 26.345€ y los segundos 10.056€ al año, o sea, un 38% de lo ganan los trabajadores a tiempo completo. En el 2009 la diferencia era del 42%. Si hablásemos en salario por hora, mientras los trabajadores a jornada completa ganaron de media 15€/hora de media, los trabajadores a tiempo parcial ganaron 11€ la hora. Fuente: El País, M. V. Gómez, 25 de junio de 2015

- a) La brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 14%. Según el autor del artículo, un poco menos del 5% se explica por causas relacionadas con la discriminación. Explica brevemente cada una de esas causas.
- b) El resto de la brecha salarial, ¿con qué lo relaciona el artículo? ¿Por qué sucede esto?
- c) ¿Qué dice el estudio realizado en Dinamarca, similar al de otros países? Indica del estudio en España 3 resultados que consideres importantes.
- d) ¿Qué diferencias se sacaron del estudio realizado en Noruega entre parejas heterosexuales y de lesbianas? ¿Qué se podría concluir?
- e) ¿Qué interrogante final nos plantea el artículo? ¿Qué dos posibilidades plantea para resolver esa pregunta?
- f) ¿Cuánto gana más de media un trabajador indefinido que uno temporal? ¿Y uno a jornada completa que parcial?