

# UNIDAD 7 EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL SALARIO

CARMEN MARÍA JUAN RODRIGUEZ



# Contenido de la unidad

7.1. El tiempo de trabajo: jornada y tiempo de descanso

·7.2. El salario

7.3. El recibo de salarios: la nómina.



# 1. EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es uno de los elementos más importantes de la relación laboral y que influye en las condiciones de trabajo.

Nos referimos a:

- 1 la jornada,
- 2 el horario
3. los  
descansos

## 1.1 La jornada de trabajo

Es el trabajo que se presta a lo largo del tiempo ordinario

DURACIÓN

Pactada en el convenio colectivo o en su defecto en el contrato.

No podrá ser superior a 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual

REDUCCIÓN DE JORNADA:  
circunstancias personales-

Para cuidar a un hijo menor de 12 años, con una disminución proporcional de su

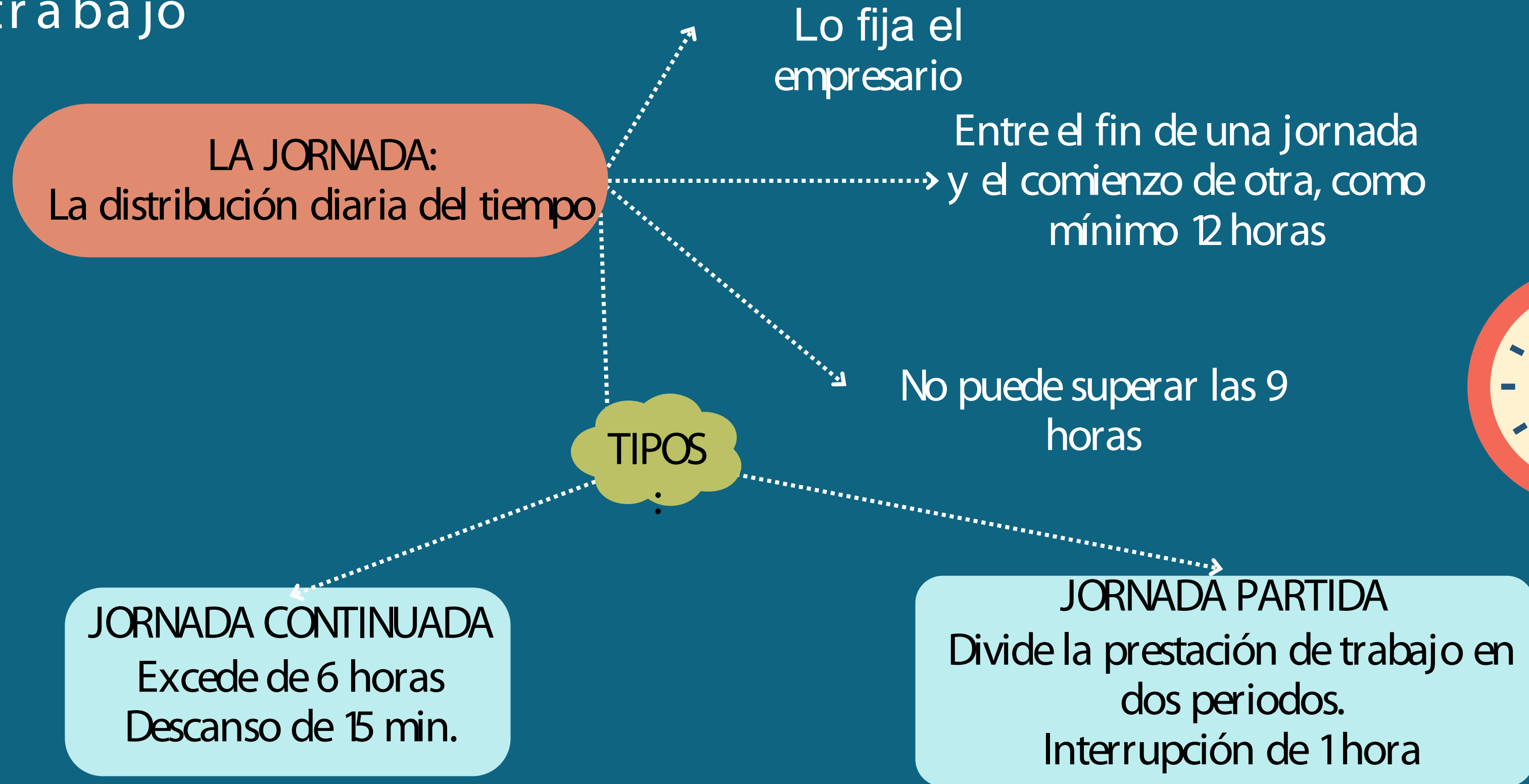
Lactancia hasta que el hijo cumpla nueve meses.  
Durante la lactancia, pueden ausentarse durante una hora cada día sin perder salario.

Hospitalización de un hijo prematuro, los padres pueden ausentarse durante una hora al día sin reducción de salario o 2 horas diarias con la disminución proporcional del salario.

Cuidar de un hijo como máximo de 18 años, por razones de hospitalización o tratamiento continuado debido a enfermedad grave acreditada por los organismos competentes.



## 1.2 El horario de trabajo



## 1.2.1 Tipos de trabajo

**TRABAJO NOCTURNO:** 10 pm y las 6 am. (al menos 3 horas de la jornada)

No puede exceder de 8 horas de media en 15 días

No horas extraordinarias

**TRABAJO A TURNOS:** se realiza en horas diferentes en periodos de días o de semanas.

No pueden estar más de dos semanas seguidas en turno de noche



## 1.2.2 Horas extraordinarias

Se produce cuando jornada laboral se exceda de la máxima fijada por la ley o por el convenio colectivo

Son voluntarias y como mínimo serán pagadas como una hora ordinaria. Si no se ha pactado la cuantía: se entiende que se compensan por tiempo de descanso retribuido que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes

Las de carácter obligatorio: pactadas previamente en convenio o contrato o por fuerza mayor

## 1.3 Los descansos

Matrimonio	15 días naturales incluido el de la boda
Traslado de domicilio	1 día natural
Nacimiento de un hijo	Dos días naturales en la misma localidad Cuatro días naturales distinta localidad.
Enfermedad grave o fallecimiento de un familiar (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad)	
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad)	Cinco días
Cumplimiento de un deber de caracter publico o personal inexcusable	El tiempo indispensable

## VACACIONES

Las vacaciones son un derecho irrenunciable por parte del trabajador.

CUÁNTO: no inferior a 30 días naturales por cada año trabajado

REGLA GENERAL: no cabe sustituirlas por dinero,

EXCEPCIONES: CUANDO EL trabajador cesa en la empresa sin disfrutar las vacaciones, y cuando el trabajador es contratado por un periodo inferior al año y no ha disfrutado de las vacaciones que le corresponden.

REGLA GENERAL: no cabe sustituirlas por dinero,

EXCEPCIONES: CUANDO EL trabajador cesa en la empresa sin disfrutar las vacaciones, y cuando el trabajador es contratado por un periodo inferior al año y no ha disfrutado de las vacaciones que le corresponden.

REGLA GENERAL: no cabe sustituirlas por dinero,

EXCEPCIONES: CUANDO EL trabajador cesa en la empresa sin disfrutar las vacaciones, y cuando el trabajador es contratado por un periodo inferior al año y no ha disfrutado de las vacaciones que le corresponden.





## 2. EL SALARIO

Es la retribución que el empresario da al trabajador en compensación de los servicios laborales que recibe de este.

Principal derecho del trabajador y la obligación básica del empresario.

En dinero o en especie (no podrá superar el 30%)

### 2.1 El salario mínimo interprofesional

La Constitución española establece que todas las personas tienen derecho como retribución a su trabajo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia..

Es inembargable

Se fija anualmente por el gobierno.

## LAS DIFERENCIAS ENTRE EL IPREM (INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES) Y EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

	IPREM	SMI
Definición	Es un indicador económico utilizado como referencia para determinar la cuantía de determinadas prestaciones sociales, subvenciones, ayudas públicas y deducciones fiscales.	Es el salario más bajo que un empleador puede legalmente pagar a sus empleados por hora o por mes trabajado.
Carácter	Es un indicador económico.	Es un salario mínimo legal.
Cálculo	Se calcula anualmente por el gobierno y se actualiza según la inflación y otros factores económicos.	Se establece por ley y puede ser revisado y actualizado periódicamente por el gobierno según lo considere necesario.
Ámbito de aplicación	Se utiliza como referencia en diversas áreas, como la concesión de ayudas y prestaciones sociales, el acceso a vivienda protegida, la obtención de becas y subvenciones, entre otros.	Se aplica en el ámbito laboral para garantizar un salario digno y justo para todos los trabajadores, independientemente de su nivel de experiencia, responsabilidad o cualificaciones.
Cuantía	Consulta: @seg-social.es	

## 2.2 El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Organismo autónomo dependiente del ministerio de Trabajo y Economía Social.

Finalidad: pagar los salarios a los trabajadores cuando los empresarios dejan de hacerlo por:

- encontrarse en una situación de insolvencia
- concurso de acreedores.

¿QUÉ PAGA?

**SALARIOS:** No podrá ser superior a la cantidad que resulte de multiplicar el doble del SMI diario por el número de días de salario pendientes de pago con un máx. de 120 días.

**INDEMNIZACIONES:** por despido o extinción del contrato, reconocidas en conciliación o resolución judicial o administrativa, con un límite de una anualidad, sobre la base de 30 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, sin que el salario diario pueda sobrepasar el doble del SMI diario.



# 3. LA NÓMINA

El empresario está obligado a entregar la nómina al trabajador en el que se especifique las percepciones y los descuentos que se practiquen

## 3.1 DEVENGOS

Cantidades que recibe el trabajador por diversos conceptos

Percepciones salariales y no salariales=TOTAL DEVENGADO

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

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

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

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

# Percepciones salariales

SALARIO BASE	Es el fijado en convenio colectivo para cada grupo profesional
COMPLEMENTOS SALARIALES	Cantidades que se suman al salario base para retribuir determinadas circunstancias propias del trabajador, del trabajo desempeñado o de la cantidad o calidad de trabajo.
DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	Pagas extraordinarias, Participación beneficios y/o Prima o bonus.
SALARIO EN ESPECIE	Aportaciones planes pensiones, vales o tiques restaurantes. ...





# Percepciones no salariales

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS	Gastos manutencion y estancia en viajes, Plus de transporte urbano y distancia, Gastos de locomoción, Quebranto de moneda, etc.
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Son prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad comun o profesional y accidente o por desempleo parcial
MEJORAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Caso de que las empresas mejoren las prestaciones de la Seguridad Social
INDEMNIZACIONES	Caso despidos, traslados, suspensiones...
OTRAS PERCEPCIONES	Productos en especie que dan voluntariamente las empresas como cheque guardería, seguros. ...



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

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 .....	_____	
.....	_____	
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b> .....	_____	_____
<b>I. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta .....	_____	
.....	_____	
Contingencias comunes .....	_____	
Desempleo .....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
<b>TOTAL APORTACIONES</b> .....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos .....	_____	
4. Valor de los productos recibidos en especie .....	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b> .....	_____	_____
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)</b> .....	_____	_____
.....	de ..... de 20.....	

## 3.1 DEDUCCIONES

Cotización a la Seguridad Social

Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF)

.

Otras deducciones: anticipos a cuenta del trabajo, valor económico productos en especie, sanciones disciplinarias, cuotas afiliación....

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

# 3.2.1 Cotización a la Seguridad Social

1

1º calculamos las bases de cotización

A. Base cotización por contingencias comunes (BCCC). Tenemos que diferenciar si el salario es mensual o diario.

BCCC mensual:

1º Computamos los devengos salariales del mes, se excluye los conceptos extrasalariales no computables y las horas extraordinarias

CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE
Gastos manutención	Importe establecido por la Agencia Tributaria	Exceso
Gastos estancia	Importe justificado	Importe no justificado
Gastos locomoción	Importe justificado con factura y Sin justificación 0.29€/km recorrido	Exceso
Indemnizaciones por fallecimiento, traslado y suspensiones	Importe legal	Exceso
Prestaciones Seguridad Social y sus mejoras		
Despidos		



2º Se añade la parte proporcional pagas extra mediante la siguiente fórmula:  
Importe anual paga extra ÷ 12 meses

Se comprueba que la base de cotización está comprendida dentro del mínimo y máximo establecido para grupo profesional.

BASES COTIZACIÓN SALARIO MENSUAL			
GRUPO	CATEGORIA	BASE MINIMA	BASE MÁXIMA
1	Ingenieros y licenciados	1759,50	4720,50
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1459,20	
3	Jefes administrativos y de taller	1269,30	
4	Ayudantes no titulados	1260,00	
5	Oficiales administrativos		
6	Subalternos		
7	Auxiliares administrativos		
BASES COTIZACIÓN SALARIO DIARIO			
GRUPO	CATEGORIA	BASE MINIMA	BASE MÁXIMA
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	157,35
9	Oficiales de tercera y especialistas		
10	Peones		
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su grupo profesional.		

## 3.2.2 Impuesto sobre la renta de las personas físicas. (IRPF)

¿QUÉ  
ES?



Se trata de un ingreso a cuenta de la declaración del impuesto que tendrán que efectuar los trabajadores al año siguiente

Se practica la retención sobre los rendimientos íntegros del trabajador excepto de los siguientes:

- Gastos locomoción justificados
- Gastos viaje y dietas que no superen límites establecidos
- Indemnizaciones por fallecimiento
  - Gastos por traslado
- Indemnizaciones por despido si no superan el límite establecido
- En los supuestos determinados del salario en especie





### 3.2.3 Aplicación tipos de cotización y de retención

Una vez calculadas las bases de cotización a la Seguridad Social y de retención del IRPF, les tenemos que aplicar los tipos, para obtener la cuota que se ingresará a la Seguridad Social y a Hacienda. Los tipos de contingencias comunes se aplican sobre la BCCC.

Los tipos por desempleo y formación profesional se aplican sobre la BCCP. En el caso de horas extraordinarias, el tipo se aplica sobre el importe de estas. La cotización de la empresa por IT y por IMS, y para el FOGASA es sobre la BCCP. El tipo de cotización del MEI se aplica sobre la BCCC.

Así procederemos a multiplicar la base de cotización o retención por el tipo de cotización o retención y tendremos la cuantía. La suma de todas las cuantías será el total deducciones.

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo General Cont rato duración determinada tiempo completo o parcial	5,50 6,70	1,55 1,60	7,05 8,30
Horas extra fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas	23,60	4,70	28,30
Formación Profesional	0,60	0,10	0,70
Fogasa	0,20	-	0,20
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,58	0,12	0,7
Contingencias Profesionales (AT y EP)	Solo cotizan las empresas atendiendo a la actividad económica de la empresa según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas		

### 3.2.4 Líquido a percibir en la nómina

TOTAL DEVENGOS

—

TOTAL DEDUCCIONES

=TOTAL LIQUIDO A  
PERCIBIR.

GRACIAS POR  
SU  
ATENCIÓN