

BLOQUE 3. EL DERECHO LABORAL

UNIDAD DIDÁCTICA 6. LA JORNADA DE TRABAJO Y EL SALARIO.

A. JORNADA LABORAL

Duración

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajase para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.
- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Descansos

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.
- En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada, exceda de cuatro horas treinta minutos.
- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Trabajo nocturno

- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno, deberá informar de ello a la Autoridad laboral.
- Se considera trabajador nocturno, a aquél que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como aquél que se prevea que puede realizar en período nocturno, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores, no podrán realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.
- Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupen o dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

Trabajo a turnos

- Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
- Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
- Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
- En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

- Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
- Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

- Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones o reducir la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
 - Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

2. CALENDARIO LABORAL

- Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta, la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo 14 días la totalidad de éstos.
- El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

¿Cuáles son?

- Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.
- Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Horas extraordinarias por fuerza mayor

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Es obligatoria su realización por el trabajador.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Retribución y número máximo de horas extraordinarias

- Se abonarán económicamente o compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.
- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número de horas extraordinarias máximas a realizar por los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

4. PERMISOS RETRIBUIDOS

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio, 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio, un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable.

Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.

- Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de empresa, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones

5. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

Duración

Pactada en forma individual o colectiva. Nunca inferior a 30 días naturales.

Fecha de disfrute

- Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.

- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
- Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
- En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el periodo de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

6. FIESTAS LABORALES

- Se fijan anualmente.
- Tienen carácter retributivo y no recuperable.
- No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre

Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

A) de carácter cívico:

12 De Octubre, fiesta nacional de España.

6 De Diciembre, día de la Constitución española.

B) de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores:

1 De Enero, año nuevo.

1 De Mayo, fiesta del trabajo.

25 De Diciembre, natividad del señor.

C) en cumplimiento del artículo III del acuerdo con la Santa Sede de 3 de Enero de 1979:

15 De Agosto, Asunción de la virgen.

1 De Noviembre, todos los santos.

8 De Diciembre, inmaculada concepción.

Viernes santo.

D) en cumplimiento del artículo III del acuerdo con la Santa Sede de 3 de Enero de 1979:

Jueves santo.

6 De Enero, epifanía del señor.

19 De Marzo, San José, o 25 de Julio, Santiago apóstol.

Dos. Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutara el lunes inmediatamente posterior.

Tres. Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la fiesta de San José o la de Santiago apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número cuatro de este artículo, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado d) del número uno de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias.

Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Cuatro. La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número tres, deberán ser remitidas por estas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de Septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del "Boletín Oficial del Estado" y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de Junio.

No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

Cinco. Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será asimismo de aplicación a las fiestas laborales.

7. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO.

El Art. 34.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran.

En virtud de lo anteriormente expuesto, surge el Real Decreto 1.561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Entre otros, estos sectores y trabajos son:

1. Reducciones de jornada
 - a) Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
 - b) Trabajos en el campo.
 - c) Trabajo de interior en minas.
 - d) Trabajos de construcción y obras públicas.
 - e) Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
2. Ampliaciones de jornada
 - a) Empleados de fincas urbanas.
 - b) Guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - c) Trabajos en el campo.
 - d) Comercio y hostelería.
 - e) Transportes y trabajos en el mar.

(Actividad: Los alumnos realizarán una entrevista a un trabajador preguntándole por **todo lo visto anteriormente, por ejemplo, si disfrutaban de vacaciones, de cuántos días, cuál es su jornada diaria, su jornada anual, su descanso semanal, si han disfrutado algún permiso, etc.)**

B. EL SALARIO.

El **Salario** constituye la prestación básica del empresario y uno de los principales derechos del trabajador por la prestación de sus servicios, según reconoce la *Constitución* en su artículo 35.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha luchado, desde su creación por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

En este tema no sólo vas a aprender qué es el salario, sino también la forma de calcularlo, la confección de la nómina, el finiquito, así como las garantías legales que tiene el salario de cualquier trabajador.

I. CONCEPTO DE SALARIO

Según el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, **se considera salario**:

- La totalidad de las **percepciones económicas** de los trabajadores, en **dinero** o en **especie**, (el salario en especie no podrá superar el 30% del total de las percepciones salariales del trabajador).
- Por la **prestación profesional de los servicios** laborales por cuenta ajena,
- ya **retribuyan el trabajo efectivo**, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los **periodos de descanso** computables como de trabajo (vacaciones, domingos y festivos, etc.)

No tendrán la consideración de salario (Art. 26.2 ET): Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, ya que no retribuyen nada, sino que se trata de dinero que el trabajador ha debido desembolsarse antes para poder prestar su trabajo y es justo que el empresario devuelva ese dinero al trabajador. Ejemplo: ropa de trabajo, desgaste de útiles y herramientas.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

II. CLASES DE SALARIO

El **salario** se puede clasificar atendiendo a distintos criterios: Según el método seguido para calcularlo o por el medio de pago utilizado.

1. **Si atendemos al método de cálculo**, podemos hablar de
 - **Salario por unidad de tiempo**, es decir, cuando el salario se fija según la duración del servicio, (por hora, por día-jornal o por mes-sueldo).
 - **Salario por unidad de obra**, es decir, atendiendo a la cantidad de trabajo realizado con independencia del tiempo invertido en su realización (por piezas o por metros, ej.: el metro cuadrado de suelo pulido se paga a 40 €).

- **Salario mixto**, que conjugue el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra (ejemplo, cuando se perciben primas o incentivos).
2. **Si atendemos al medio de pago**, hablamos de:
- **Salario en metálico**, es decir, en moneda de curso legal (€), pudiendo realizarse el pago en efectivo, en talón o transferencia bancaria.
 - **Salario en especie**, es decir, en bienes distintos del dinero (por ejemplo, alojamiento, vehículo, comedor, etc.). El salario en especie no podrá superar el 30% de la totalidad del salario.

III. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre el empresario y el trabajador se determina la **estructura del salario**, que deberá comprender: el *salario base* y, en su caso, los *complementos salariales* (art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores).

El **salario base** es la cantidad fija y garantizada que percibe el trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los **complementos salariales** son aquellas cantidades de dinero que se adicionan al salario base, y se fijan en atención a circunstancias personales del trabajador, a las características propias del puesto de trabajo o por la situación o resultados de la empresa, dando lugar a distintos tipos de complementos salariales:

1. Complementos personales:

Remuneran cualidades o conocimientos del trabajador, cuando la empresa se sirve de ellos a la hora de desempeñar su trabajo y, siempre que no se hayan tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base.

Ejemplo: Antigüedad, titulación, idiomas, conocimientos especiales, etc.

2. Complementos de puesto de trabajo:

Se trata de complementos de índole funcional y se reciben en función del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que, si varía el puesto de trabajo o la forma de realizarlo, estos complementos se perderían, salvo que el empresario acuerde lo contrario. Por ejemplo:

- Penosidad, toxicidad y peligrosidad:

Son complementos que recibe el trabajador cuando el trabajo que realice sea especialmente duro o penoso, peligroso o pueda dañar su salud, han de estar establecidos en el Convenio Colectivo o en el propio contrato de trabajo. Estos tres complementos no son acumulables.

- Plus de turnicidad:

Es un complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios, ya que el trabajador a turnos rompe su ritmo de vida cada vez que cambia de turno de trabajo.

- Plus de nocturnidad:

Se trata de un complemento que se recibe cuando el trabajador realiza su trabajo en horario nocturno, es decir durante el período comprendido entre las 22:00h y la 06:00h, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se acuerde la compensación de este trabajo en descansos.

También se considerará horario nocturno el que comprenda al menos 3 horas dentro de la franja horaria anteriormente señalada o al menos 1/3 de la jornada anual se realice dentro de esta franja horaria.

3. Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

Se perciben por una mayor o mejor realización del trabajo. Están relacionados con el volumen de la producción y su calidad.

- Primas e incentivos:

Son complementos salariales determinados por el rendimiento del trabajador.

- Plus de asistencia y puntualidad:

Estos complementos remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones básicas: asistir al trabajo puntualmente y faltar lo menos posible aún cuando exista justificación para ello.

- Horas extraordinarias.

- Comisiones:

Más que complementos, las comisiones tienen la consideración de salario por unidad de obra, cuanto mas se “venda, se haga”, mas se cobra.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Participación en beneficios:

Algunas empresas acuerdan, bien en Convenio Colectivo o en Contrato individual, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa mediante una paga anual de cantidad fija o variable. Este complemento no es consolidable.

- Pagas Extraordinarias (Art. 31 del E. T.):

Son como mínimo 2 al año, una que se percibe en Navidad y la otra cuando se determine en convenio o contrato de trabajo. Se podrá acordar en convenio colectivo el prorrateo de las pagas extraordinarias, de manera que se abonen mes a mes.

5. **Complementos de residencia:**

Lo cobrarán los trabajadores residentes en Ceuta, Melilla y provincias insulares.

6. **Complementos en especie:**

Remuneraciones en bienes distintos del dinero (Ejemplo: Manutención, alojamiento, vehículo, etc.).

IV. MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL SALARIO

En la medida que el salario es el medio de subsistencia del trabajador y de su familia, la Ley establece una serie de **garantías y protecciones especiales** que lo defienden frente a actos del empresario, acreedores del empresario o incluso a los actos del propio trabajador, asegurando así que el salario va a cumplir su objetivo, cubrir las necesidades del trabajador y las de su familia.

Garantías del salario:

- **Garantía respecto al lugar, tiempo y forma de pago del salario:**

(*Art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores*)

La liquidación y pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. Se prohíbe expresamente que el salario se pague en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas, salvo que el trabajador realice su trabajo en tales lugares.

El trabajador podrá solicitar anticipos por el trabajo ya realizado, sin que hubiese llegado el día señalado de pago.

- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI):**

El Gobierno, previa consulta con las Organizaciones sindicales y las Asociaciones empresariales más representativas, fija anualmente, el **salario mínimo interprofesional**, salario por debajo del cual no se puede retribuir el trabajo del trabajador, salvo excepciones: trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo para la formación.

- **El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**

- Salario interprofesional mínimo 2014 diario: 21,51 €/día.
- Salario interprofesional mínimo 2014 mensual: 645.30 €/mes.
- Salario interprofesional mínimo 2014 anual: 9 034.20 €/año.

El SMI se fija teniendo en cuenta:

- El Índice de Precios al Consumo (IPC),
- La productividad media nacional alcanzada,
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y
- La coyuntura económica general.

Cada 6 meses se fijará una revisión del IPC para saber si se van cumpliendo o no las previsiones.

La revisión del salario mínimo no afectará a los trabajadores cuyo salario en conjunto y cómputo anual supere el SMI.

- **Compensación y absorción de los salarios**

De acuerdo con el *art. 26 del E.T.* y el *RD 2065/1999*, podrán compensarse o absorberse los salarios cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, sean mas favorables para los trabajadores que los fijados en la norma o Convenio Colectivo correspondiente. Es decir, cuando los trabajadores perciban salarios que, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a los salarios mínimos fijados en Convenios Colectivos o al SMI, se absorben y compensan los incrementos que se produzcan, de manera que no se sube el salario al trabajador.

- **Interés por mora en el pago del salario:**

El empresario debe ser puntual en el pago del salario, de no ser así, tendrá que abonar un **interés por mora en el pago** del salario de un 10% (anual) de lo adeudado.

- **Carácter privilegiado del crédito salarial** (*Art. 32 E.T.*):

Puede suceder que la empresa haya contraído deudas y no tenga con que hacer frente a las mismas, en estos casos **la Ley fija un orden de cobro de esas deudas** de manera existen créditos que se consideran privilegiados.

- Los salarios debidos de los 30 últimos días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del S.M.I., tienen preferencia de cobro sobre cualquier otro crédito.
- El resto de deudas salariales, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
- Los créditos por salarios no protegidos en los párrafos anteriores, tienen preferencia de cobro sobre otros créditos (excepto los hipotecarios o garantizados con prenda), por una cuantía máxima del triple del SMI por el número de días de salario pendientes de pago.
- El plazo para ejercitar los derechos de preferencia de cobro es de 1 año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.

- **Inembargabilidad del salario:** (*Art. 27.2 ET*):

El salario del trabajador es inembargable en la cuantía equivalente al SMI. Los salarios superiores al SMI gozan de inembargabilidad relativa, ya que se podrán embargar conforme a los porcentajes establecidos en el *Art. 607.1 de la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil*.

EXCEPCIÓN: Se podrán embargar los salarios en caso de pago de pensión de alimentos a favor de cónyuge o hijos, en virtud de una resolución judicial en procesos de nulidad, separación o divorcio.

Ejemplo de embargo del sueldo:

Un trabajador cuyo salario mensual es de 1.000 € ha contraído una deuda de 500 €. ¿Qué cantidad le pueden embargar de su nómina? El SMI del 2009 es 624 €/mes.

Tramos	A Embargar (€)	A Cobrar (€)
Hasta el 1 ^{er} SMI	0 % de 624 = 0,00	624,00
Del 1 ^{er} al 2 ^o SMI	30 % de 376 = 102,80	274,20
Del 2 ^o al 3 ^o SMI	50 %	
Del 3 ^o al 4 ^o SMI	60 %	
Del 4 ^o al 5 ^o SMI	75 %	
Lo que exceda del 5 ^o SMI	90 %	
TOTAL	102,80	898,20

En el ejemplo, el trabajador tiene un sueldo exactamente el doble del SMI. De este sueldo, los primeros 624 € son inembargables. De los segundos 624 € sólo pueden embargarle el 30%. Los siguientes 4 tramos no son aplicables en este caso.

- **El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** (Art. 33 E.T.):

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, encargado de abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de cobro en caso de **insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores** de los empresarios.

FOGASA se financia con las aportaciones de los empresarios (0,20% de la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador).

La **cantidad máxima a pagar por el FOGASA** en concepto de salarios es, lo que resulte de multiplicar el triple del SMI diario (incluida la prorrata de la pagas extras), por el número de días pendientes de pago. Con un máximo de 150 días.

En caso de indemnizaciones por despido, reconocidas por sentencia judicial o acto de conciliación, el límite será de una anualidad.

V. LA NÓMINA. ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS

Ya hemos señalado que, el pago del salario se ha de realizar documentalmente, de manera que el empresario deberá entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

El recibo de salario se ajustará al **modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo (Orden de 27 de dic. 1994)**, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga de forma clara y separada las diferentes percepciones y deducciones del trabajador.

Estructura de la Nómina:

En el recibo de salarios **deben aparecer de forma clara y diferenciada los siguientes elementos:**

- **Datos de identificación de la empresa:**

Nombre o razón social de la misma, domicilio de la empresa o centro de trabajo, cuando éste no coincida con el de la empresa, Código de Identificación Fiscal (CIF), el código de cuenta de cotización.

- **Datos de identificación del trabajador** contratado:

Nombre y apellidos, Numero de Identificación Fiscal (NIF), número en el Libro de Matrícula de la empresa (desde el año 2002 no es obligatorio), número de afiliación a la Seguridad Social, puesto de trabajo que ocupa el trabajador, la categoría profesional y el grupo de cotización al que pertenece.

- **Período de Liquidación:**

Recoge los días trabajados del mes al que corresponde la liquidación, incluyendo los festivos. Si el trabajador pertenece a un grupo de cotización de retribución mensual (grupos del 1 al 7), siempre el total de días será 30, aunque el mes sea de 28, 29 o 31 días.

- **Devengos:**

Cantidades que percibe el trabajador durante el período de liquidación de la nómina. Dentro de los devengos se incluyen dos apartados bien diferenciados:

1. Las Percepciones Salariales, que a su vez incluyen, el salario base y los complementos salariales y
2. Las Percepciones No Salariales, son las cantidades percibidas por el trabajador durante ese período de liquidación, para compensar los gastos

ocasionados al trabajador (dietas, plus de quebranto de moneda, etc.), así como indemnizaciones. Las percepciones no salariales no se tienen en cuenta para calcular la base de cotización del trabajador, es decir no cotizan, salvo que excedan de los límites establecidos en el *art. 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*.

Finalmente, el **Total Devengado** es la suma de todas las percepciones del trabajador.

- **Deducciones:**

Cantidades que se restan al total devengado por el trabajador. Las deducciones más importantes de la nómina son:

- La cuota a la Seguridad Social, que se calcula aplicando el tipo de cotización correspondiente (%) sobre las diferentes bases de cotización.
- Anticipos percibidos por el trabajador,
- El valor de los productos recibidos en especie,
- Las deducciones por cuota sindical, dicha cuota se le descontará únicamente a aquellos trabajadores que estén afiliados a un sindicato. Es la cantidad que mensual, semestral o anualmente pagan los afiliados a un sindicato para contribuir a su sostenimiento.
- El canon de negociación o canon sindical se pagará por parte de los trabajadores al sindicato cuando se haya negociado un Convenio Colectivo que les afecte.

El **Total a Deducir**, será la suma de todas las deducciones.

- **Líquido Total a Percibir:**

Diferencia entre el Total Devengado y el Total a deducir, es decir la cantidad que realmente percibe el trabajador o salario neto.

- **Firma del trabajador.**

La nómina debe ir con el sello de la empresa y firmarse por el trabajador, quien recibirá un duplicado de la misma junto a su salario.

La firma de la nómina justifica la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que implique que esté de acuerdo con las mismas. Si el salario se cobra mediante transferencia bancaria se entiende que la firma del trabajador se sustituye por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

VI. LA NÓMINA. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA

Las **bases de cotización** son las cantidades calculadas a partir de las percepciones salariales de los trabajadores y el exceso de las no salariales, para cotizar a la seguridad social. Sobre dichas bases, aplicaremos los porcentajes (%) legales o tipos de

cotización, que nos darán las cantidades a ingresar en la Tesorería de la Seguridad Social.

Hemos de calcular las siguientes Bases de Cotización:

1. Base de Cotización por Contingencias Comunes (BCCC):

Es la suma de los siguientes conceptos:

- **Remuneración mensual** = suma de todas las percepciones salariales, (a excepción de las horas extraordinarias y complementos de vencimiento periódico superior al mes) + el exceso de las percepciones no salariales.
- **Prorrata de Pagas Extraordinarias** = N° de pagas extras \times el importe / 12

Hay que tener en cuenta que como mínimo el trabajador tiene derecho a 2 pagas extras al año y se divide entre 12 meses, en caso de trabajadores de retribución mensual. Si se trata de trabajadores de retribución diaria, debemos dividir entre 365 días.

Una vez calculada la Base de Cotización por contingencias comunes, debemos comprobar que ésta se encuentra comprendida dentro de las **bases máxima y mínima** correspondiente al grupo de cotización del trabajador:

- Si la BCCC fuese mayor a la base máxima establecida se tomará como BCCC la base máxima.
- Si la BCCC fuese menor a la base mínima establecida se tomará como BCCC la base mínima.

2. Base de Cotización por Contingencias Profesionales: Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y Conceptos de Recaudación Conjunta (Desempleo, FP, FOGASA) BCCP:

Se calcula de la misma forma que la BCCC, pero sumando el importe correspondiente a las Horas Extraordinarias, si las hubiere. Si el trabajador no ha realizado horas extraordinarias, ambas bases coincidirán.

A continuación comprobaremos que la base de cotización por contingencias profesionales se encuentra dentro de los topes máximo y mínimo.

3. Base de cotización por Horas Extraordinarias:

Será el importe recibido por el trabajador en el período liquidado, en concepto de horas extraordinarias. Separando las horas extraordinarias por causas de fuerza mayor del resto, ya que cotizan a un tipo diferente.

4. Base sujeta a retención del IRPF:

Generalmente coincide con el total devengado, pero habrá que comprobar si existen percepciones no salariales exentas del IRPF.

Ejemplo de cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social:

- Roberto está contratado en la empresa “Electrosol SL”, como Ayudante no titulado con un contrato indefinido y a jornada completa. Percibe las siguientes retribuciones mensuales:
 - Salario base = 700 €
 - Antigüedad = 100 €
 - Plus de Convenio = 30 €
 - Pagas Extraordinarias = 2 pagas extras de salario base más antigüedad cada una.
 - Realizó 15 Horas Extraordinarias = 6 €/hora

Calculamos las Bases de Cotización a la Seguridad Social de Roberto:

1º. BCCC = $700 + 100 + 30 + (2 \times 800) / 12 = 963,33 \text{ €}$

2º. BCCP = $700 + 100 + 30 + (2 \times 800) / 12 + (15 \times 6) = 1053,33 \text{ €}$

La base máxima de cotización por contingencias comunes en el año 2009 de un ayudante no titulado (Grupo 4) es 3166,20 €

La base mínima de cotización por contingencias comunes en el año 2009 de un ayudante no titulado (Grupo 4 de cotización) es 728,10 €

La BCCC de Roberto se encuentra dentro de los límites establecidos legalmente.

La BCCP de Roberto está también comprendida dentro del Tope máximo y mínimo de cotización que para el año 2009 son 3166,20 € y 728,10 € respectivamente.

Aplicaremos los Tipos de Cotización establecidos en la Ley para saber lo que cotiza Roberto:

- Contingencias Comunes: 4,7% BCCC (963,33) = 45,28 €
- Desempleo: 1,55% BCCP (1053,33) = 16,33 €
- Formación Profesional: 0,1% BCCP 1053,33 = 1,05 €
- Horas extraordinarias: 4,7% IMPORTE POR LAS HORAS EXTRAS 90 = 4,23 €
- TOTAL A COTIZAR POR EL TRABAJADOR = 66,89 €

Ejercicio:

Siguiendo el anterior ejemplo, calcula a continuación la cotización que debe realizar el empresario de Roberto:

- CC = 23,60% de BCCC =
- D = 5,50% de BCCP =
- FP = 0,6% de BCCP =
- H.E. = 23,6% IMPORTE HORAS EXTRA =
- FOGASA = 0,2% BCCP =

TOTAL A COTIZAR POR EL EMPRESARIO = €

(Actividad: El alumno deberá traer una nómina y ser capaz de explicar todos los conceptos que vienen en ella, como se han hallado las bases, etc.)