

# Retribución del personal.

## Caso práctico

Ya ha pasado un mes desde que Lucía entrara a trabajar en la gestoría y el jefe de recursos humanos le hace entrega de un documento que ella no había visto nunca: un recibo de salarios. Está muy contenta, ¡¡mi primer sueldo!! Piensa ella.

De manera que va mirando ese documento le empiezan a asaltar las dudas:



- ✓ ¿Estará bien calculada?
- ✓ ¿Por qué se aplican dos deducciones a su salario: una que corresponde a la Seguridad Social y otra que corresponde al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)?
- ✓ ¿Por qué figura una prorrata de pagas extraordinarias si este mes no ha cobrado importe alguno por ese concepto?
- ✓ Su compañero, que tiene la misma categoría laboral que ella, ¿cobrará lo mismo?

Mientras avances en el estudio de esta unidad irás conociendo las respuestas a estas, y otras muchas más, preguntas.



**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.**

[Aviso Legal](#)

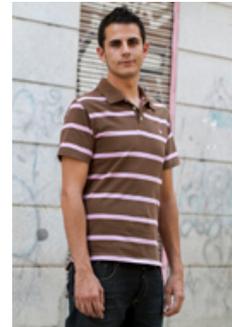
# 1.- Regímenes de la Seguridad Social.

## Caso práctico

Para Alejandro también ha pasado el tiempo y su situación no es tan buena como la de su amiga Lucía. Cuando fue a firmar el contrato le indicaron que se tenía que dar de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Alejandro nunca había oído hablar de este régimen, y pensaba que todos los trabajadores se encontraban en el mismo.

A lo largo de este apartado conocerás los diferentes regímenes de la Seguridad Social y cuáles son los Organismos de los que se sirve para ayudarle en la gestión.



¿Por qué crees que surgió la Seguridad Social? ¿Desde cuándo piensas que existe este sistema de protección?

Pues bien, la Seguridad Social tiene su origen en la Declaración de Derechos del Hombre de 1789, al consagrar el deber de proporcionar ayuda a los indigentes.

Además, debes tener muy en cuenta que nuestra Constitución, en su artículo 41, establece que "*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo*".

La normativa vigente en relación con la Seguridad Social es el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. Esta Ley deroga al Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

## Para saber más

En el siguiente enlace tienes la Ley General de la Seguridad Social vigente con el texto consolidado:

[Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

## 1.1.- Concepto.

Si te fijas detenidamente en lo que establece nuestra Constitución en relación a la Seguridad Social, podemos ver claramente que es un sistema de protección social asumido por el Estado.

Pero, ¿qué es la Seguridad Social?

Es un sistema público por el que el Estado garantiza a las personas que se encuentran dentro de su campo de aplicación, familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que la ley establece.

Tal y como puedes comprobar en el siguiente esquema, la Seguridad Social está compuesta por dos tipos de regímenes.



El art. 9 de la LGSS establece la Estructura del sistema de la Seguridad Social. El sistema de la Seguridad Social viene integrado por los siguientes regímenes:

- El **Régimen General**, que se regula en el título II de la presente LGSS.
- Los **Regímenes Especiales** a que se regulan de conformidad con lo previsto en el artículo 10, apartados 3 y 4 de la LGSS.

## Autoevaluación

Relaciona cada trabajador o trabajadora con el régimen de Seguridad Social en el que se encuadra:

### Ejercicio de relacionar.

Trabajador o Trabajadora	Relación	Régimen Seguridad Social
Empleado de una oficina	<input type="radio"/>	1. Especial
Funcionaria del Ayuntamiento	<input type="radio"/>	2. General
Estudiante	<input type="radio"/>	3. Especial

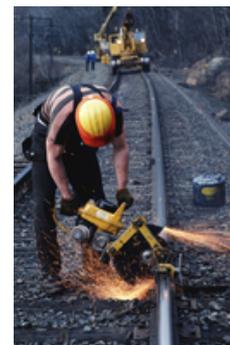
Enviar

Es necesario que sepas encuadrar a cada trabajador dentro de un régimen de Seguridad Social, ya que los derechos y obligaciones que de ellos se derivan son muy diferentes.



## 1.2.- Régimen General de la Seguridad Social.

Tal y como te hemos indicado antes, la normativa básica relacionada con la Seguridad Social es el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



Del artículo 7.- **Extensión del campo de aplicación de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** se desprenden los tres requisitos que se deben cumplir para estar comprendidos dentro de este régimen:

- ✓ Personas mayores de 16 años y extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España.
- ✓ Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.
- ✓ Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.
- ✓ Deben prestar sus servicios según lo establecido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- ✓ Estudiantes.
- ✓ Funcionarios públicos, civiles y militares.

Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

**Debes tener en cuenta que los menores de 16 años podrán estar incluidos en este régimen si previamente la autoridad laboral ha dado la autorización pertinente.**

El **art. 136** de la **LGSS** establece la **Extensión** del campo de aplicación del Régimen **General** de la Seguridad Social.

**Desde el 1 de enero de 2012, dos Regímenes Especiales han sido integrados en el Régimen General de la Seguridad Social:**

- ✓ El **Agrario**, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para trabajadores agrarios (que pueden ser por cuenta propia como por cuenta ajena).
- ✓ Los **empleados del hogar**, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para empleados del hogar.

### Debes conocer

En el siguiente enlace puedes ver el art. 136 de la LGSS que determina cuáles son las personas expresamente incluidas en el **Régimen General de la Seguridad Social**.

### Anexo I. Personas incluidas expresamente en el régimen general.

Según establece el **art. 137 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se establece la LGSS**, no darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

- a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.
- c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

## Autoevaluación

**A continuación puedes ver una serie de trabajos. Indica cuál de ellos puedes ser incluido dentro del Régimen General de la Seguridad Social:**

- Una mujer que colabora en la asociación benéfica de su barrio.
- Un copropietario de una comunidad de vecinos que realiza la limpieza semanal de las zonas comunes.
- Una mujer que ayuda esporádicamente en un restaurante.

Sí, siempre y cuando sea retribuida por su trabajo.

No, porque se trata de un servicio de buena vecindad.

No, porque la mujer realiza un trabajo de forma esporádica.

### Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto

## Debes conocer

Las **prestaciones no contributivas** son aquellas que perciben ciudadanos españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España que cumplen ciertos requisitos generales y específicos.

La cuantía individual de la pensión para cada ciudadano se establece, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia; no pudiendo ser inferior a la mínima del 25%, 1.291,15 euros anuales, ni superior a 5.164,60 euros año.

**La pensión no contributiva íntegra es de 368,90 euros al mes**, por ejemplo para una persona que no tuviera otros ingresos y viviera sola. Luego, en cada caso, hay que recalcular el importe mensual teniendo en cuenta las personas que conviven y si tienen o no ingresos, con lo que el importe mensual puede ser inferior o superior, hasta unos topes.

El requisito general para cobrar la prestación no contributiva es **CARECER DE INGRESOS SUFICIENTES**.

Existe carencia, cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual, sean inferiores a 5.164,60 euros anuales. No obstante, si son inferiores a 5.164,60 euros anuales, y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su Unidad Económica de Convivencia sean inferiores a las cuantías que se recogen en el siguiente cuadro:

	Nº CONVIVIENTES	EUROS/AÑO
a) Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado	2	8.779,82
	3	12.395,04
	4	16.010,26
	...	....
b) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos	2	21.949,55
	3	30.987,60
	4	40.025,65
	...	.....

## 1.2.1.- Disposiciones aplicables a determinados colectivos.

---

Según establece el art. 12. Familiares, **no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena**, salvo prueba en contrario: el **cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive** y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.



Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior y de conformidad con lo establecido por la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

## 1.3.- Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Aunque la mayoría de las personas trabajadoras están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, debes tener presente que existen otros regímenes, llamados **Regímenes Especiales**, que agrupan a colectivos más reducidos pero cada vez más numerosos. Esta situación implica que las obligaciones y/o los beneficios variarán respecto de los del Régimen General. **El art. 10 de la LGSS** regula dichos **Regímenes especiales** de la Seguridad Social.



Los regímenes especiales que existen los puedes ver en la siguiente tabla:

### Regímenes especiales de la Seguridad Social y su campo de aplicación.

RÉGIMEN ESPECIAL	CAMPO DE APLICACIÓN
De trabajadores por cuenta propia o autónomos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajadores que realizan, de forma habitual, personal y directa, una actividad económica sin estar sujetos a un contrato de trabajo y con ánimo de obtener un beneficio.</li> <li>✓ Titulares de explotaciones agrarias que se dediquen básicamente a su explotación.</li> </ul>
De la minería del carbón.	Trabajadores por cuenta ajena de empresas relacionadas con la explotación y extracción minera del carbón.
De trabajadores del mar.	Trabajadores por cuenta propia o ajena que realizan de forma habitual y como medio fundamental de vida, alguna actividad relacionada con la pesca o la extracción de productos del mar.
De funcionarios públicos, civiles y militares.	Empleados y empleadas públicos, tanto fijos como eventuales, al servicio de las Administraciones Públicas.
De estudiantes (seguro escolar).	Protege al estudiante ante situaciones de accidente escolar, enfermedad o infortunio familiar que le pueda impedir continuar sus estudios.

## Ejercicio resuelto

¿Por qué crees que existen regímenes especiales de la Seguridad Social en los que se encuadran algunas actividades?

Mostrar retroalimentación

Porque algunas actividades tienen peculiaridades especiales, ya sea debido a

su naturaleza, a las condiciones de tiempo, lugar de realización o características de sus procesos productivos, lo que hace necesario un tratamiento diferente para la correcta aplicación de las prestaciones de la Seguridad Social.

## 1.4.- Entidades gestoras y colaboradoras.

Con todo lo que has aprendido hasta el momento, habrás podido observar la complejidad que tiene la Seguridad Social. Para que ésta pueda cumplir con los fines que le son propios y, particularmente, para la gestión del sistema de Seguridad Social, la misma se ayuda de las entidades gestoras y de las entidades colaboradoras, que a continuación pasamos a explicarte.

- ✓ **Entidades Gestoras.** Son instituciones de Derecho Público, cuyo objeto es la administración y gestión de la Seguridad Social bajo la dirección, vigilancia y tutela del Estado. Las distintas entidades gestoras son las que puedes ver en la siguiente tabla.

### Entidades gestoras de la Seguridad Social.

Entidad	Finalidad
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	Gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, excepto la gestión de invalidez y jubilación no contributiva y el desempleo.
Instituto Social de la Marina (ISM)	Gestión, administración y reconocimiento del derecho a las prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)	Gestión de los Servicios Sociales complementarios de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y en materia de personas mayores y personas en situación de dependencia.
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)	Gestión de los recursos económicos y de la administración financiera del sistema de la Seguridad Social.
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)	Gestión de las prestaciones por desempleo.
Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA)	Gestión de las prestaciones sanitarias en el ámbito territorial de las ciudades de Ceuta y Melilla.
Gerencia Informática de la Seguridad Social	Competente en todo lo relacionado con el uso y aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito de la Seguridad Social.

- ✓ **Entidades Colaboradoras.** Son entes privados que colaboran con la Seguridad Social en la realización de una gestión más eficiente. Estas entidades son dos:

- ◆ Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se encargan de la gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de la colaboración en la incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes. También pueden actuar como servicio de prevención de riesgos laboral ajeno. Has de tener en cuenta que estas Mutuas no tienen ánimo de lucro.
- ◆ Empresas. La colaboración puede ser de dos formas distintas:
  - 1.- **Obligatoria.** A través del abono directo de las prestaciones de IT y desempleo parcial. Es el llamado pago delegado.
  - 2.- **Voluntaria.** Aquellas empresas que cumplan con los requisitos establecidos, pueden asumir el pago de la prestación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la asistencia sanitaria

## Debes conocer

En el siguiente enlace puedes ver el Organigrama que se muestra a continuación presenta los Organismos y Entidades que integran la Seguridad Social.

Como órgano superior se encuentra el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, del que depende la **Secretaría de Estado de la Seguridad Social**. Como órgano de apoyo y asistencia inmediata al Secretario de Estado existe un **Gabinete**, con un nivel orgánico de Subdirección General.



[Organigrama.](#)

## Autoevaluación

A continuación te mostramos los logos de tres entidades gestoras. Identifícalas y relaciona cada entidad con su finalidad correspondiente:

### Ejercicio de relacionar.

Entidad	Relación	Finalidad
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	<input type="checkbox"/>	1. Gestiona algunas prestaciones económicas de la SS
Tesorería General de la Seguridad Social	<input type="checkbox"/>	2. Gestiona las prestaciones por desempleo

Enviar

Ten en cuenta que las entidades gestoras son muy importantes en la gestión de la Seguridad Social y es necesario conocer la finalidad de cada una de ellas.

## 2.- Inscripción, afiliación y cotización a la Seguridad Social.

### Caso práctico

Al final Alejandro no tuvo que darse de alta en el Régimen de Autónomos, pero después de estar un mes trabajando se ha enterado que no se encuentra dado de alta en la Seguridad Social.



- ✓ ¿Qué consecuencias puede tener este hecho para Alejandro? ¿Y para la academia en la que trabaja?
- ✓ ¿Por qué crees que la empresa no le ha dado de alta?

Mientras vayas avanzando en el apartado, irás descubriendo las respuestas.

Debes tener muy en cuenta que el sistema de la Seguridad Social tiene una naturaleza contributiva y de solidaridad profesional, basada en una financiación del sistema por parte de empresarios y empresarias y de trabajadores y trabajadoras.

Para la consecución del equilibrio financiero dentro del sistema, es necesario que existan una serie de controles administrativos, siendo éstos los siguientes:

- ✓ Inscripción de empresas.
- ✓ Afiliación, altas y bajas de trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Cotización.

Para el efectivo cumplimiento de las empresas de sus obligaciones, la Seguridad Social dispone de infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social, que vienen recogidas en:

- ✓ [Real Decreto Legislativo 5/2000](#), de Texto Refundido de la Ley sobre Sanciones e Infracciones en el Orden Social (LISOS).
- ✓ [Real Decreto Legislativo 8/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Deroga al Real Decreto Legislativo 1/94, Ley General de la Seguridad Social).
- ✓ [Real Decreto 1415/2004](#), de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social.

Ten en cuenta que no todas las infracciones cometidas tienen la misma importancia, por lo que se gradúan en tres niveles: leves, graves y muy graves.

### Para saber más

En la dirección Web que te presentamos, puedes observar la LISOS. En los Capítulos II, III y IV tienes las diferentes infracciones que pueden ser cometidas por los empresarios y empresarias o por los trabajadores y trabajadoras.

### [Ley sobre Sanciones e Infracciones en el Orden Social \(LISOS\).](#)

Los criterios para la graduación de las infracciones son los siguientes:

- ✓ Negligencia e intencionalidad.
- ✓ Fraude.
- ✓ Incumplimiento de advertencias previas y requerimientos.
- ✓ Cifra de negocios y número de trabajadores o trabajadoras afectados.
- ✓ Perjuicio causado y cantidad defraudada.



## 2.1.- Obligaciones del empresario con la Seguridad Social.

Como bien sabes, los trabajadores prestan sus servicios para un empresario o empresaria, pudiendo ser éstos personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, de tal forma que deben cumplir con unos requisitos obligatorios con la Seguridad Social cuando contraten a personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación.

Tres son las obligaciones que tiene el empresario o la empresaria relacionadas con la SS:



### 1. Inscripción de la empresa y petición de código de cuenta de cotización.

Con carácter previo al inicio de sus actividades, las empresas deben solicitar a la TGSS su inscripción en la Seguridad Social, de tal forma que le asignará un número para su identificación y así poder llevar el control de sus obligaciones.

Este número es único y es considerado como código de cuenta de cotización principal. Tiene once dígitos (50/0555555/55) que se distribuyen de la siguiente forma:

- ✓ Número de orden de provincia (2 dígitos).
- ✓ Número de la empresa (7 dígitos), cumplimentándose con ceros a la izquierda si no alcanza este número.
- ✓ Dígitos de control (2 dígitos).

Además, debes tener en cuenta que cuando el empresario o la empresaria solicitan la inscripción, hará constar la mutua de accidentes y enfermedades profesionales por la que opta.

En el momento de la inscripción deberá hacer constar la Entidad Aseguradora que haya de asumir la protección de las contingencias profesionales de sus trabajadoras, pudiendo optar la empresa entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o una Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP).

Con carácter previo al inicio de las actividades laborales, el empresario está obligado a solicitar en modelo oficial (modelos TA.6 correspondientes, TA.6 o TA.6-0138\_Hogar, para empleados del hogar) la inscripción de su empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

### 2. Afiliación, alta, baja y variación de datos de los trabajadores.

Una vez realizada la inscripción de la empresa, ésta ya puede llevar a cabo el alta de los trabajadores en la SS. Ten en cuenta que si el trabajador no ha trabajado nunca, también deberá realizar la afiliación del mismo. A continuación te explicamos cada una de estas acciones que llevan a cabo los empresarios:

Plazos de presentación		
En el cuadro siguiente se recoge los plazos para la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos según los diferentes regímenes.		
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN GENERAL		
Régimen General	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes	Bajas y Variaciones 3 días naturales
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMO		
Régimen Autónomo	30 días naturales	Bajas y Variaciones 3 días naturales
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL DE CARBÓN		
Régimen Minero del Carbón	Previo al inicio de la relación laboral	Bajas y Variaciones 3 días naturales
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR		
Régimen Especial del Mar	30 días naturales	Bajas y Variaciones 3 días naturales
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES CUENTA AJENA		
Trabajadores Cuenta Ajena	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes	Bajas y Variaciones 3 días naturales
PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES CUENTA PROPIA		
Trabajadores Cuenta Propia	30 días naturales	Bajas y Variaciones 3 días naturales

- ✓ **Afiliación.** Es un acto administrativo mediante el cual la TGSS reconoce la condición de incluida en el sistema de la SS a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión. Es única para toda la vida del trabajador, asignando la SS un número de 12 dígitos (22/02222222/20) para su identificación. Esta afiliación se realiza mediante el modelo TA.1.
- ✓ **Alta.** Inclusión del trabajador en el régimen general de la SS con carácter previo al inicio de la actividad laboral. Se realiza a través del modelo Modelo TA2/S, en el Sistema

Especial para Empleados de Hogar [Modelo TA2/S-0138](#). Previo al inicio de la relación laboral **hasta 60 días antes**.

- ✓ **Baja.** Cuando el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo, el empresario o empresaria procederá a darla de baja de la SS, disponiendo de **3 días naturales** desde que dejó el trabajo. (Anteriormente eran 6 días naturales). La baja se realiza a través del [Modelo TA2/S](#) y [Modelo TA2/S-Simplificado](#), en el Sistema Especial para Empleados de Hogar [Modelo TA2/S-0138](#).
- ✓ **Variación de datos.** Mientras dure la relación laboral, cualquier modificación en los datos del trabajador o trabajadora deberán ser comunicados a la SS, disponiendo de **3 días naturales**.

### 3. Cotización.

Como ya sabes, la SS tiene que pagar unas prestaciones, pero ¿de dónde consigue el dinero? Pues bien, se consigue, entre otras cosas, con las aportaciones que realizan las empresas y los trabajadores.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad laboral del trabajo, terminándose con la finalización de la misma, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma.

El importe de las cuotas de la SS, tanto de la empresa como del trabajador, es ingresado por los empresarios en la TGSS o en las entidades financieras colaboradoras durante el mes siguiente al de su devengo, presentando los correspondientes documentos de cotización, salvo que se ingresen por el sistema de domiciliación en cuenta establecido en el Sistema RED.

Este [Sistema RED](#) posibilita que las empresas y los profesionales colegiados puedan:

- ✓ Presentar las relaciones nominales de trabajadores.
- ✓ Efectuar las altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores.
- ✓ Tramitar los partes de alta y baja médica, así como los partes de confirmación, derivados de contingencias comunes y profesionales.

## Para saber más

Para saber más puedes consultar en los siguientes enlaces:

[Trámites y gestiones de la Seguridad Social.](#)

[Plazos de presentación.](#)

## Ejercicio resuelto

**María es la administrativa de la empresa Forjados Cerrados, S.A. y ha ingresado el importe correspondiente al primer trimestre del año de la cotización a la Seguridad Social. En el mes de abril recibe una comunicación de la TGSS indicándole que tiene que pagar una multa por realizar el ingreso de forma indebida. ¿Consideras que es correcta esta notificación de la SS?**

Mostrar retroalimentación

Las cuotas de la Seguridad Social deben ingresarse durante el mes siguiente al de su devengo, y no de manera trimestral, por lo que la empresa tendrá que pagar la multa.

## 2.2.- Cotizaciones a la Seguridad Social.

Como bien recordarás del apartado anterior, las empresas y los trabajadores deben cotizar a la Seguridad Social, siendo los empresarios los que deben ingresar los importes de ambos en la TGSS. Pero, ¿qué prestaciones se pagan con el dinero que recauda la SS? ¿Cómo se calcula lo que tienen que pagar los empresarios y los trabajadores? ¿Qué documentos se utilizan para realizar la cotización?

Al terminar este apartado sabrás responder sin problemas a estas cuestiones, y a otras más.

De todas formas, en la siguiente imagen puedes ver las diferentes cotizaciones que se realizan a la Seguridad Social.



### Para saber más

Las cantidades que recauda la Seguridad Social se utilizan para pagar las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores. Si esta cantidad se ve reducida, las prestaciones pueden verse en peligro.

Seguridad Social reduce su sup...



[Resumen textual alternativo](#)

## 2.2.1.- Contingencias protegidas.



Gracias a las cotizaciones, la Seguridad Social (SS) consigue fondos para poder financiar las diversas contingencias que pueden producirse a lo largo de la vida de las personas.



Has de tener presente que son varios los conceptos por lo que se cotiza: enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente de trabajo, desempleo, Fondo de garantía salarial y formación profesional.

En la siguiente tabla puedes ver las prestaciones que puede dar la SS y su objeto.

### Prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social

PRESTACIÓN	OBJETO
Incapacidad temporal (IT)	<p>Cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, no puede temporalmente trabajar y precisa asistencia sanitaria. Ten en cuenta los siguientes porcentajes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La prestación de IT por enfermedad común o accidente no laboral consiste en un subsidio cuya cuantía es del 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día desde el momento de la baja, y el 75% a partir del vigésimo primero.</li> <li>✓ La prestación de IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo consiste en un subsidio cuya cuantía es del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.</li> <li>✓ La duración máxima es de 365 días, prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ese período el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.</li> </ul>
Incapacidad permanente (IP)	Compensa de forma económica la reducción previsiblemente definitiva de la capacidad de trabajar de una persona por patologías graves.
Riesgo durante el embarazo	Cubre la pérdida de ingresos que se produce cuando se suspende el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
Maternidad y paternidad	Cubre la pérdida de ingresos que se produce cuando se suspende el contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
Jubilación	Suple la pérdida de ingresos cuando una persona alcanza la edad establecida y cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia.
Muerte y supervivencia	Compensa la situación de necesidad económica que se produce en quienes dependen de un trabajador o pensionista fallecido.
Desempleo	Protege económicamente frente a la situación de desempleo involuntario.

# Autoevaluación

Relaciona las prestaciones que puede otorgar la Seguridad Social con su objeto:

## Ejercicio de relacionar.

Prestación	Relación	Objeto
Jubilación	<input type="checkbox"/>	1. Protege económicamente frente a la pérdida involuntaria del empleo.
Desempleo	<input type="checkbox"/>	2. Suple la pérdida de ingresos cuando una persona cesa en el trabajo al alcanzar la edad legalmente establecida.
Incapacidad Temporal	<input type="checkbox"/>	3. Cubre la falta de ingresos cuando la trabajadora sufre un accidente de trabajo.

Enviar

Es muy importante que conozcas y relaciones las diferentes prestaciones que da la Seguridad Social y el porqué las da.

## 2.2.2.- Bases y tipos de cotización: determinación de la cuota.

---

Ya sabes que la Seguridad Social necesita recursos para poder pagar las prestaciones a las que determinadas personas tienen derecho, pero ¿cómo se calcula lo que cada empresa o trabajador tiene que aportar?

Tres son los conceptos básicos que se deben tener en cuenta para el cálculo de esta aportación, y que a continuación se explican.

- ✓ **Bases de cotización.** Estas bases se determinan a partir del salario del trabajador, teniendo en cuenta las siguientes reglas:
  - **Base de cotización por contingencias comunes (BCC).** Constituye la base de cálculo de las cuotas destinadas a la cobertura de la enfermedad común y el accidente no laboral. Está constituida por la suma de los conceptos salariales recibidos por los trabajadores con carácter mensual (excepto los conceptos no computables que establece la ley) y la parte proporcional de las pagas extraordinarias y demás percepciones de vencimiento superior al mes.  
Existen unas bases mínimas y máximas en función de la categoría profesional de los trabajadores que puedes buscar en la página Web de la Seguridad Social, ya que todos los años suelen variar.
  - **Base de cotización por contingencias profesionales (BCP) y conceptos de recaudación conjunta.** Base de cálculo de las cuotas destinadas a cubrir las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional, AT y EP) y los conceptos de Desempleo, Formación Profesional (FP) y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Se calculan de la misma forma que la base de contingencias comunes, pero se incluye el importe de las horas extraordinarias.  
Existen unos topes mínimos y máximos, cualquiera que sea el grupo de cotización del trabajador. Estos topes también los puedes buscar en la página Web de la Seguridad Social.
  - **Base de cotización adicional por horas extraordinarias.** Constituye una base de cálculo adicional para tener en cuenta la realización de horas extraordinarias por parte del trabajador.  
A efectos de cotización a la Seguridad Social, se distingue entre horas extraordinarias de fuerza mayor y otras horas extraordinarias.
- ✓ **Tipos de cotización.** El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización. Estos tipos se establecen anualmente y son distintos según sea el concepto de cotización sobre el que se aplican.  
Al igual que en el caso anterior, estos tipos los puedes encontrar en la página Web de la Seguridad Social.

[Bases y tipos de cotización.](#) (Deberás ir actualizándolo anualmente en la página web de la TGSS).

- ✓ **Cuota.** La cuota de cotización resulta de aplicar el tipo de cotización a la base de cotización. La suma de las cuotas que corresponde pagar al trabajador constituye la llamada cuota obrera, mientras que la suma de las cuotas que corresponde al empresario constituye la cuota empresarial.

**Cuota = Base de cotización \* Tipo de cotización**

El empresario, como sujeto obligado al pago, debe ingresar ambas cuotas, aunque existen supuestos en los que, si la empresa cumple determinados requisitos, la cuota empresarial se reduce por la aplicación de las reducciones y las bonificaciones.

## Para saber más

En la dirección Web que te presentamos, tienes las bases y los tipos de cotización para el año 2017. Imprímelos porque te harán falta en los siguientes apartados para calcular los importes a cotizar por Seguridad Social.

[Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social del año 2017.](#)

## Ejercicio resuelto

**Has estudiado que existen dos cuotas a la Seguridad Social diferentes. Indica cuáles son y quién es el sujeto obligado al ingreso.**

Mostrar retroalimentación

Dos son las cuotas que se deben ingresar en la Seguridad Social: la cuota obrera, que es la que paga el trabajador y la cuota empresarial, que es la que paga el empresario.

El sujeto obligado al ingreso de ambas cuotas es el empresario.

## 2.2.3.- Documentos de cotización a la Seguridad Social: RLC (antiguo TC1), RNT (antiguo TC2).

Antes de empezar con este apartado es muy importante que te acuerdes lo que te hemos explicado anteriormente sobre quién es el responsable del ingreso de las cuotas **del empresario**. Por este motivo, serán éstos los responsables de cumplimentar los documentos de cotización.

Los documentos de cotización que se realizarán mensualmente son dos:

- ✓ **La Relación Nominal de Trabajadores (RNT)**, antes TC2. Como su nombre indica, contiene una relación de los trabajadores que prestan servicio en la empresa. El RNT se conseguirá cuando las liquidaciones estén confirmadas correctamente.
- ✓ El **Recibo de Liquidación de Cotizaciones (RLC)**, antes TC1. En este documento se reflejan las bases y tipos de cotización, así como la cuota resultante de la liquidación. El fichero DCL (*documento cálculo liquidación*) es el borrador de la liquidación.

El TC1 y el TC2 desaparecen dada la implantación del **Sistema Cret@**.

Todos los documentos de cotización deben ser conservados durante **cuatro años** (..... período de prescripción) como mínimo para justificar el pago de las cuotas, salvo que se transmita dicha documentación por medios informáticos. En este último caso, únicamente se conservará el justificante de pago.

Es muy importante que tengas presente que es muy importante presentar estos documentos, y realizar el ingreso de la cuota, dentro del mes siguiente al que se liquida, ya que de otra forma la empresa tendrá que pagar los recargos que correspondan.

Si una empresa tiene falta de ..... liquidez, puede efectuar exclusivamente el ingreso de las aportaciones de sus trabajadores y dejar de ingresar las aportaciones que le correspondan a ella.

El sistema RED permite agilizar la relación con la Seguridad Social de las empresas, ya que se elimina el circuito del papel, mejorando la calidad de los datos y evitando esperas en las oficinas de la Administración.

**El Sistema RED engloba al: RED Internet, RED Directo y Sistema de Liquidación Directa.** Para el uso del Sistema RED (RED Internet, RED Directo y Sistema de Liquidación Directa) se requiere estar debidamente autorizado por la TGSS.

Los usuarios acceden al sistema con la misma autorización del Sistema RED y Certificado Digital (SILCON desapareció a partir del 15 septiembre de 2016).

### Debes conocer

**Sistema de Liquidación Directa:** Con la implantación del Sistema de Liquidación Directa ha surgido una nueva forma de aplicación en relación al cálculo de las cotizaciones y su normativa.

A partir



de mayo de 2015 aparece **Siltra** que es el software de la **TGSS** que sirve de puente de envíos de un fichero generado por un programa de nominas hasta los servidores de la **TGSS**. Forma parte del nuevo sistema de comunicación de la **Tesorería General de la Seguridad Social**, denominado **Sistema de Liquidación Directa o SLD**. Siltra prácticas para los autorizados llamados a utilizar dicha aplicación y posteriormente pasarse al Siltra Real.

La confirmación de las liquidaciones lo puede realizar desde el día 2 de cada mes pero también dependerá de la modalidad de pago. Por ejemplo, en la *modalidad de cargo en cuenta*, se pueden realizar las confirmaciones desde el día 2 y hasta el **día 20 antes de las 23:59 de cada mes** y, en la *modalidad de pago electrónico*, desde el día 2 hasta el **penúltimo día** de cada mes.

## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ampliar la información sobre el Sistema Red de la Tesorería General de la Seguridad Social donde podrás ver el sistema Siltra y el procedimiento de liquidación:

[Sistema RED.](#)

## 3.- El Salario

### Caso práctico

Lucía sigue encantada en la empresa, cada vez le enseñan más cosas y le dan trabajos de mayor importancia. Sin embargo tiene una pequeña incertidumbre, y es que este mes ha cobrado un importe diferente que el resto de los meses, y no entiende el porqué.



- ✓ ¿No se cobra todos los meses el mismo importe?
- ✓ ¿Por qué cobra por distintos conceptos?
- ✓ Se ha enterado que a su amigo Alejandro no le han pagado la última nómina, ¿y si a ella le sucediese lo mismo? ¿Cuáles son sus derechos? ¿Podría reclamar?

Recuerda que una vez, en una conversación en su casa, su padre había mencionado que había solicitado un anticipo del trabajo realizado y la empresa no quiso dárselo.

- ✓ ¿Hizo bien la empresa en la que trabajaba su padre?
- ✓ Si ella necesitase un anticipo, ¿siempre se lo tienen que dar?

Después de que hayas terminado este apartado, serás capaz de contestar a estos interrogantes que tiene Lucía.

¿Por qué un trabajador asalariado presta sus servicios? Porque a cambio recibe un elemento muy motivador: **la retribución**. Esta retribución, además, supone una de las obligaciones esenciales para el empresario. Su cálculo y determinación puede generar conflictos entre los empresarios y los trabajadores.



Ya hemos estudiado que para que exista una relación laboral es necesario que los servicios que son prestados por el trabajador estén **retribuidos** (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Pero, ¿qué se entiende exactamente por salario? ¿Desde cuándo se retribuye el servicio prestado por el trabajador?

Para poder contestar a estas preguntas es necesario mirar el artículo 26 del ET que, en sus apartados 1 y 2, dice:

1. "Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, 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 períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional".
2. "No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos".

Pero, ¿cuál fue el origen de la palabra **salario**?

La Vía Salaria, que es la vía romana más antigua de Italia, estaba dedicada al transporte de la sal, producto de suma importancia para Roma que la utilizaba como conservante y como antiséptico para desinfectar heridas.

Esta Vía Salaria discurría desde las grandes salinas de Ostia (ciudad antigua que era puerto comercial de la antigua Roma), pasando los Apeninos, hasta San Benedetto del Tronto, bañada por el mar Adriático. Los soldados que custodiaban esta vía, recibían parte de su paga en forma de bolsitas con sal, lo que entonces se llamaba salarium argentum que, además de ayudarles para conservar sus alimentos, les servía para el trueque de otras mercancías.

El salarium representaba la retribución o recompensa que recibían estos soldados por sus servicios. De ahí proviene nuestra palabra salario.

## Ejercicio resuelto

**María y Juan prestan sus servicios en el Bar Almuerzo Conmigo y, como de costumbre, el último día del mes se reparten las propinas de los clientes. Los dos compañeros se preguntan: ¿se consideran salario estas propinas?**

Mostrar retroalimentación

Según el artículo 26 del ET, las propinas no tienen la consideración de salario ni de complemento salarial, al no proceder del empresario, siendo cantidades entregadas por personas ajenas a la empresa por la prestación de determinadas atenciones personales de los trabajadores o trabajadoras.

## 3.1.- Clases.

Tal y como puedes observar en la siguiente figura, dos son los criterios por los que se puede clasificar el salario:



Según el método de cálculo:

- ✓ Por unidad de tiempo. El salario se calcula, y se paga, teniendo en cuenta la duración de la prestación del servicio, con independencia de la cantidad de trabajo realizado en ese tiempo.
- ✓ Por unidad de obra. El salario se calcula atendiendo a la cantidad de trabajo realizado, con independencia del tiempo invertido.
- ✓ Mixto. Es una combinación de los dos anteriores, es decir, una parte del salario se calcula en función del tiempo que dura la prestación laboral y otra parte en función de la cantidad de trabajo realizado.

Según la forma de abono:

- ✓ En dinero. El salario puede abonarlo el empresario en euros o en cualquier otra moneda de curso legal (artículo 29.4 del ET).
- ✓ En especie. El empresario paga en bienes o servicios distintos del dinero, pero en ningún caso puede superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional (artículo 26.1 del ET).

Siempre has de tener en cuenta lo establecido en el artículo 28 del ET, en relación a la **igualdad de remuneración por razón de sexo**.

## Autoevaluación

Relaciona las situaciones que te presentamos con el método utilizado para calcular la retribución:

### Ejercicio de relacionar.

Situación	Relación	Método de cálculo
La empresa "Hierros Canta Rubia, S.A." abona a su Jefe de Recursos Humanos un salario mensual de 3.200 € por un trabajo de 40 horas a la semana.	<input type="radio"/>	1. Por unidad de tiempo.
Miguel Ramírez, empleado de la cadena de montaje de una empresa automovilística, cobra un salario de 15 € por cada rueda que monta.	<input type="radio"/>	2. Mixto

El dependiente de una gran tienda de electrodomésticos recibe un salario de 40 € al día y una comisión por cada venta efectuada del 2% sobre el valor de la venta.



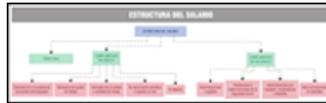
3. Por  
unidad de  
obra.

Enviar

Es muy importante que distingas entre los diferentes métodos de cálculo del salario, ya que de ello dependerá el importe total que cobrarán los trabajadores.

## 3.2.- Estructura: Salario Base, complementos salariales y complementos no salariales.

Los trabajadores perciben un salario, dividiéndose éste en conceptos retributivos, que serán establecidos por .....convenio colectivo o en el contrato de trabajo (si hay pacto individual entre el empresario y el trabajador). Esa estructura debe comprender necesariamente el salario base y, en su caso, los complementos salariales y los complementos no salariales, no teniendo éstos últimos carácter de salario, tal y como establece el artículo 26.2 del ET.



En el esquema que te mostramos puedes ver claramente cuál es la estructura del salario y, a continuación, pasaremos a explicarte cada uno de los componentes del salario.

1. **Salario Base.** También llamado salario fijo o garantizado, es la parte del salario fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia. Es lo mínimo que debe cobrar el trabajador de la categoría o grupo profesional afectado por ese salario. Normalmente se establece en convenio colectivo.

En ausencia de convenio, el salario base de cada categoría o grupo profesional será el acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, el pactado en el momento de la contratación, pero nunca inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) fijado por el Gobierno.

2. **Complementos salariales.** En muchas ocasiones los trabajadores no cobran únicamente el salario base, sino que se le agregan los llamados complementos o pluses salariales.

Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:

- ✓ Las condiciones personales del trabajador.
- ✓ Al trabajo realizado.
- ✓ A la situación y resultados de la empresa.

Puede pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:

- ✓ La antigüedad.
- ✓ Las pagas extraordinarias.
- ✓ La participación en beneficios.
- ✓ Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
- ✓ Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
- ✓ Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

Cuando los salarios realmente percibidos en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional, operará el principio de compensación y absorción entre ellos.

En cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

## Debes conocer

Los complementos salariales que pueden llegar a cobrar los trabajadores son:

[Anexo II. Complementos salariales que pueden pagar las empresas.](#)

En relación a estos complementos, debes tener en cuenta que, como norma general, los complementos de puesto de trabajo y los de calidad o cantidad de trabajo no tienen carácter de consolidables, por lo que se perderán cuando cese la circunstancia por la que se percibían.

3. **Complementos no salariales.** Son retribuciones que el trabajador puede recibir junto con el salario, pero que carecen de la consideración legal de salario porque no retribuyen el trabajo (artículo 26.2 del ET).

Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- ✓ Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- ✓ Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- ✓ Los pluses de distancia y transporte.
- ✓ Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- ✓ Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- ✓ Dietas por alojamiento y manutención.

## Debes conocer

Los complementos no salariales que pueden llegar a cobrar los trabajadores son:

[Anexo III. Complementos no salariales que pueden pagar las empresas.](#)

## Autoevaluación

**A continuación puedes ver una serie de frases relacionadas con la estructura del salario. Indica cuál de ellas es falsa.**

- El salario comprende el salario base y el resto de los complementos salariales consolidables.

-----

- Las horas extraordinarias las puede realizar cualquier trabajador.

En todas las empresas se abonan dos pagas extraordinarias.

Mostrar retroalimentación

## Solución

1. Correcto
2. Correcto
3. Correcto

## 3.3.- Pago del salario.

Reflexiona en la siguiente cuestión: ¿consideras que el empresario o la empresaria puede pagar a sus trabajadores dónde, cuándo y cómo quiera?

Evidentemente, no. El salario está sometido a una serie de normas sobre lugar, tiempo y forma de pago, estando reguladas en el artículo 29 del ET.



- ✓ **Lugar y tiempo de pago.** Las consideraciones que debes tener en cuenta en relación al lugar y tiempo de pago son las siguientes:
  - Los salarios se deben pagar con puntualidad, en la fecha y en el lugar pactados y, a falta de pacto, conforme a la costumbre.
  - El salario se abonará con una periodicidad máxima de un mes.
  - La impuntualidad en el pago hace que el empresario deba abonar el salario adeudado con un recargo del 10 por 100.
  - Los trabajadores tienen derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- ✓ **Forma de pago.** En cuanto a la forma de pago hay que tener en cuenta:
  - El empresario podrá abonar el sueldo al trabajador en efectivo, mediante talón o transferencia bancaria. Si el pago se realiza en efectivo, se hará en el lugar de trabajo.
  - El empresario está obligado a entregar al trabajador un recibo de salarios en el que se especifiquen todos los conceptos cobrados, así como las deducciones practicadas.

### Ejercicio resuelto

Lee la siguiente frase y reflexiona sobre si es verdadera o falsa:

"Cuando el pago del salario se efectúa mediante transferencia bancaria, no es obligatorio entregar el recibo de salario al trabajador, es suficiente con el apunte en la cuenta corriente".

Mostrar retroalimentación

Falso, el recibo de salarios debe entregarlo siempre el empresario, aunque no es necesario que lo firme el trabajador.

## 3.4.- Garantías del salario.

En la mayoría de los casos el salario supone para el trabajador o trabajadora la principal fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades. Por este motivo, el salario está garantizado legalmente por una serie de normas, tal y como puedes ver en la siguiente imagen.



- ✓ **Salario Mínimo Interprofesional (SMI).** Es fundamental que tengas en cuenta que ningún trabajador o trabajadora, que esté contratado a tiempo completo, puede cobrar un importe por debajo de este salario.

El Gobierno fija cada año el **SMI** teniendo en cuenta los factores estipulados en el artículo 27.1 del ET.

- ✓ **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).** Este indicador se utiliza como referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos. En el ámbito laboral se utiliza, por ejemplo, para señalar las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo.

La cuantía de este indicador se establece anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE).

- ✓ **Preferencias del crédito salarial.** El salario se considera como una deuda privilegiada, por ello el trabajador está en una situación de prioridad a la hora de cobrar su crédito con respecto a los otros acreedores del empresario (artículo 32 del ET). El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos (artículo 32.4 del ET).

- ✓ **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).** El FOGASA es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que abona los salarios e indemnizaciones que se le deban al trabajador a causa de insolvencia o concurso de acreedores del empresario. Se financia con la aportación mensual que deben realizar las empresas. Si recuerdas, esta aportación se calcula sobre la base de cotización de contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta a la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores.

**Debes conocer**

Aparte de todo lo que te hemos dicho en este apartado, es muy importante que tengas en cuenta las indicaciones del archivo adjunto.

[Anexo IV. Consideraciones específicas de las garantías del salario.](#)

## Ejercicio resuelto

Eres el auxiliar administrativo de la empresa Telefonitos Ruidosos, S.A., y la retribución mensual que cobras es de 1.100 €. Si la empresa se ha declarado en concurso de acreedores y no puede pagar las deudas contraídas, ¿cuánto te abonará el FOGASA sabiendo que te deben cuatro meses y el SMI diario, con pagas extras incluidas, es de 24,89 €?

Mostrar retroalimentación

La empresa te debe cuatro meses de salario, es decir, 120 días. La cantidad que abonará el FOGASA será el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extras, por el número de días pendientes de cobrar, con un máximo de 120 días.

El doble del SMI asciende a:  $24,89 * 2 = 49,78$  €.

Tú salario diario es de:  $1.100 / 30 = 36,67$  €/día

Por lo tanto, el FOGASA te abonará los 120 días que te deben por el salario diario que cobras, es decir:  $36,67 * 120 = 4.400,40$  €.

*(En el **Anexo IV** "Consideraciones específicas de las garantías de salario" tienes más información sobre la resolución de este ejercicio)*

## 4.- La nómina o recibo de salario.

---

### Caso práctico

Alejandro lleva ya un tiempo trabajando en la empresa, y todos los meses recibe un documento en el que le indican la distribución de los conceptos salariales, las deducciones que le aplican, bases de cotización y otros datos que no entiende muy bien.

Se pregunta:

- ✓ ¿Por qué contiene el documento esos datos?
- ✓ ¿Cómo se calculan las cantidades allí establecidas?

Cuando hayas finalizado el apartado, conocerás las respuestas a estas preguntas.

En el apartado anterior te hemos explicado que los trabajadores tienen derecho a percibir la remuneración por el servicio prestado durante un mes, para lo cual es necesario que exista un documento en donde se reflejen una serie de datos.

Este documento es la **nómina o recibo de salarios**, que aprenderás a cumplimentar a lo largo de este apartado.

### Para saber más

En el apartado anterior has aprendido todo lo relacionado con el salario que cobran los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas.

Recuerda lo que te hemos explicado, porque será fundamental para la realización de la nómina.

## 4.1.- Estructura de la nómina.

---

Ya hemos visto en varias ocasiones que el empresario tiene la obligación de retribuir el trabajo realizado por sus trabajadores y trabajadoras, es decir, tiene que entregarles su salario. Junto a este salario, la empresa debe facilitar a las personas trabajadoras un recibo de salarios, también llamado nómina, que se ajustará al modelo oficial, acorde al nuevo modelo de nómina.

Es muy importante que sepas identificar las diferentes partes de un recibo de salarios, al igual que saber interpretar las cantidades reflejadas en él. De esta forma podrás ejercer tus derechos y defender tus intereses como trabajador.

Varios son los elementos que obligatoriamente debe contener todo recibo de salarios, y esos elementos serán los que desarrollaremos a lo largo de este apartado.

**El nuevo modelo de nómina** responde al nuevo formato fijado por el gobierno e incluye nueva información y más detalle del sueldo que reciben los trabajadores y qué aportaciones se hacen a la Seguridad Social. Este nuevo formato de nómina fue **aprobado en la Reforma Fiscal 2014** y se une también a la rebaja fiscal y una reducción del **IRPF** que los empleados ya han notado en su nómina.

En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen. Por regla general, cuando un trabajador recibía su nómina en ella aparecía información sobre la base de cotización, y el tipo de retención correspondiente a la aportación del trabajador. Sin embargo, a partir de noviembre del 2014 las nóminas deben incluir también las aportaciones que hacen las empresas por cada trabajador a la seguridad social.

Es decir, las nóminas adaptadas al nuevo sistema deberán también incluir la cantidad económica total que se cotiza a la seguridad social, indicando por una lado la parte correspondiente a la empresa y por otro, la parte correspondiente al trabajador.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

Hasta ahora, en los recibos de salarios de los trabajadores únicamente constaban la base de cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación del trabajador, pero no la determinación de la aportación del empresario. En consecuencia y, al amparo de lo previsto en el artículo 29.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que indica que «el recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social» (hoy de Empleo y Seguridad Social), se procede a la modificación del anexo de la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

En la imagen que puedes observar a continuación tienes el **modelo oficial de la nómina** que puedes descargarlo, aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la [Orden ESS/2098/2014](#), de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.



## 4.1.1. Datos identificativos y período de liquidación.

Los datos identificativos figuran en el **encabezado** de la nómina y se refieren tanto a la empresa como al trabajador, tal y como puedes observar en la siguiente imagen.

RECIBO MENSUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS	
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Nivel de Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Los datos que aquí figuran son:

### Datos identificativos en la nómina

Apartado	Datos
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Empresa:</b> Nombre o razón social.</li> <li>✓ <b>Domicilio:</b> Domicilio de la empresa, o del centro de trabajo si éste es distinto.</li> <li>✓ <b>CIF:</b> Código, o Número, de Identificación Fiscal según sea una persona jurídica o física, respectivamente.</li> <li>✓ <b>Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social (CCC a la SS):</b> Número que identifica al empresario en la SS.</li> </ul>
Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Trabajador:</b> : Nombre y apellidos.</li> <li>✓ <b>NIF:</b> Número de Identificación Fiscal.</li> <li>✓ <b>Número de afiliación a la Seguridad Social (NAF):</b> Número que lo identifica en la SS.</li> <li>✓ <b>Categoría o grupo profesional:</b> Nivel que ocupa en relación a las categorías existentes en la empresa. Este grupo determinará su salario, de acuerdo con el convenio colectivo.</li> <li>✓ <b>Grupo de cotización:</b> uno de los 11 grupos de cotización a la SS en los que se encuadran todos los trabajadores.</li> </ul>

Tienes que ser muy consciente que las nóminas contienen información protegida por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), por lo que hay que ser muy cuidadoso.

## Ejercicio resuelto

Roberto Arce Molina con DNI 08524870B y NAF 50/98520014/98, es uno de los auxiliares administrativos (grupo 7 de cotización) de la empresa Telefonía, S.A., con domicilio en la Avda. Pirineos, 77, de Zaragoza, CIF A-50225654 y CCC nº 50/0025478/25. ¿Cómo se reflejarían todos estos datos en el encabezado de la nómina?

Mostrar retroalimentación

Es necesario indicar todos estos d

Nombre:	XXXXXXXXXX	Apellido:	XXXXXXXXXX
Identificación:	XXXXXXXXXX	Categoría:	XXXXXXXXXX
Código de grupo de cotización:	XXXXXXXXXX	Clave de grupo de cotización:	XXXXXXXXXX
Fecha de inicio de labores:	XXXXXXXXXX	Fecha de cese de labores:	XXXXXXXXXX

atos en la casilla que corresponda. Una vez cumplimentado deberá quedar así:

En el apartado período de liquidación, reflejarás el día y mes de comienzo y finalización al que se refiere la nómina, así como el año. En el **Total días** se establecerá el número de días al que se refiere el período de liquidación.

Cuando el período liquidado se refiera a un mes completo, y el trabajador perciba una retribución mensual (grupos 1 a 7 de cotización), en Total días siempre se especificará 30.

Período de liquidación:	del 01 de marzo al 31 de marzo de 20xx	Total días:	30
-------------------------	--	-------------	----

## Ejercicio resuelto

Continuamos con Roberto. ¿Qué habría que poner en el espacio reservado al período de liquidación si estamos haciendo la nómina del mes de marzo y ha estado trabajando todo el mes?

Mostrar retroalimentación

Lo que debemos tener en cuenta es saber si se trata de una retribución mensual o diaria. Al estar Roberto en el grupo 7, se trata de retribución mensual, por lo que el período de liquidación será:

Período de liquidación:	del 1 de marzo al 31 de marzo de 20xx	Total días:	30
-------------------------	---------------------------------------	-------------	----

## 4.1.2. Devengos o retribuciones.

En esta sección se incluyen todas las retribuciones, tanto salariales como no salariales, que percibe el trabajador durante el período de liquidación especificado. La suma de todas estas percepciones es el **Total devengado**.

Recuerda que las percepciones salariales están formadas por el salario base y, en su caso, los complementos salariales.

Período de liquidación: del ____ de ____ de ____ al ____ de ____ de ____		Total días: <input type="text"/>
1. DEVENGOS		TOTALES
	IMPORTE	
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contrato 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		

### Ejercicio resuelto

Vamos a seguir con la nómina de Roberto. Las retribuciones que percibe son: salario base, 1 150 €/mes; plus de transporte, 150 €/mes; 2 pagas extraordinarias iguales al salario base cada una de ellas. ¿A cuánto ascenderá el total devengado?

Mostrar retroalimentación

Para calcular el total devengado tenemos que sumar todas las percepciones que cobra en el mes, tanto las salariales como las no salariales. En el caso de Roberto ascienden a:

1. DEVENGOS		TOTALES
	IMPORTE	
1. Percepciones salariales		
Salario base	1.150,00	
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contrato 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>Total devengado</b>		<b>2.450,00</b>



Esta cantidad es conocida como **Salario neto**.

La nómina debe ir firmada y sellada por la empresa, debiendo constar un espacio para la firma del trabajador.

Solamente será necesario firmar la nómina cuando el trabajador cobre en efectivo o mediante cheque como prueba de su recepción, sin que esto suponga conformidad con su contenido.



## Ejercicio resuelto

Para finalizar la nómina de Roberto, ¿a cuánto ascenderá el líquido a percibir?

Mostrar retroalimentación

Al tener ya calculado el total devengado y el total a deducir, basta con restar ambos conceptos. Para finalizar, se cumplimentará la fecha y las firmas.



## 4.1.4. Bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta a retención por IRPF.

Son las cantidades sobre las que se calculan los porcentajes de cotización a la Seguridad Social y la retención a cuenta del IRPF, respectivamente.

DESCRIPCIÓN DEL SALARIO DE COSEGURO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RETENCIÓN A CUENTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y COTIZACIÓN DE LA EMPRESA		MONEDAS	TIPIC	ASOCIACIÓN	EMPRESA
1. Salario de coseguro					
2. Salario de coseguro					
3. Salario de coseguro					
4. Salario de coseguro					
5. Salario de coseguro					
6. Salario de coseguro					
7. Salario de coseguro					
8. Salario de coseguro					
9. Salario de coseguro					
10. Salario de coseguro					
11. Salario de coseguro					
12. Salario de coseguro					
13. Salario de coseguro					
14. Salario de coseguro					
15. Salario de coseguro					
16. Salario de coseguro					
17. Salario de coseguro					
18. Salario de coseguro					
19. Salario de coseguro					
20. Salario de coseguro					
21. Salario de coseguro					
22. Salario de coseguro					
23. Salario de coseguro					
24. Salario de coseguro					
25. Salario de coseguro					
26. Salario de coseguro					
27. Salario de coseguro					
28. Salario de coseguro					
29. Salario de coseguro					
30. Salario de coseguro					
31. Salario de coseguro					
32. Salario de coseguro					
33. Salario de coseguro					
34. Salario de coseguro					
35. Salario de coseguro					
36. Salario de coseguro					
37. Salario de coseguro					
38. Salario de coseguro					
39. Salario de coseguro					
40. Salario de coseguro					
41. Salario de coseguro					
42. Salario de coseguro					
43. Salario de coseguro					
44. Salario de coseguro					
45. Salario de coseguro					
46. Salario de coseguro					
47. Salario de coseguro					
48. Salario de coseguro					
49. Salario de coseguro					
50. Salario de coseguro					
51. Salario de coseguro					
52. Salario de coseguro					
53. Salario de coseguro					
54. Salario de coseguro					
55. Salario de coseguro					
56. Salario de coseguro					
57. Salario de coseguro					
58. Salario de coseguro					
59. Salario de coseguro					
60. Salario de coseguro					
61. Salario de coseguro					
62. Salario de coseguro					
63. Salario de coseguro					
64. Salario de coseguro					
65. Salario de coseguro					
66. Salario de coseguro					
67. Salario de coseguro					
68. Salario de coseguro					
69. Salario de coseguro					
70. Salario de coseguro					
71. Salario de coseguro					
72. Salario de coseguro					
73. Salario de coseguro					
74. Salario de coseguro					
75. Salario de coseguro					
76. Salario de coseguro					
77. Salario de coseguro					
78. Salario de coseguro					
79. Salario de coseguro					
80. Salario de coseguro					
81. Salario de coseguro					
82. Salario de coseguro					
83. Salario de coseguro					
84. Salario de coseguro					
85. Salario de coseguro					
86. Salario de coseguro					
87. Salario de coseguro					
88. Salario de coseguro					
89. Salario de coseguro					
90. Salario de coseguro					
91. Salario de coseguro					
92. Salario de coseguro					
93. Salario de coseguro					
94. Salario de coseguro					
95. Salario de coseguro					
96. Salario de coseguro					
97. Salario de coseguro					
98. Salario de coseguro					
99. Salario de coseguro					
100. Salario de coseguro					

Las bases que se calculan son:

- ✓ **Base de cotización por contingencias comunes.** La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral. En su cálculo hay que distinguir si los trabajadores perciben una retribución mensual o diaria.

### Cálculo de la base de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social.

Tipo de retribución	Forma de cálculo
Mensual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Se calcula la Remuneración Mensual, como resultado de restar al Total Devengado los conceptos excluidos de cotización y las horas extras.</li> <li>2.- Se calcula la Prorrata pagas extraordinarias, dividiendo el importe anual estimado de las pagas extras entre 12.</li> <li>3.- La cantidad así obtenida ha de estar comprendida dentro del mínimo y el máximo establecidos para cada categoría profesional, grupos 1 a 7. Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por ésta; si fuese superior a la máxima, ésta será considerada como base de cotización.</li> </ol>
Diaria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Se computarán, de forma diaria, los devengos excluyendo los conceptos que no cotizan y las horas extras.</li> <li>2.- Se añadirá la parte proporcional de las pagas extras, dividiendo el importe anual estimado entre 365.</li> <li>3.- La suma de las dos cantidades anteriores tiene que estar comprendida dentro del mínimo y máximo establecidos para cada categoría profesional, grupos 8 a 11. Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por ésta; si fuera superior a la máxima, ésta será considerada como base de cotización.</li> <li>4.- La base diaria obtenida se multiplicará por el número real de días del mes que se trate.</li> </ol>

- ✓ **Bases de cotización por contingencias profesionales.** La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo y accidente laboral. Será el resultado de agregar a la base de cotización por contingencias comunes el importe de las horas extraordinarias.
- ✓ **Base de cotización por horas extraordinarias.** Coincide con el importe de las horas extraordinarias realizadas en el periodo que se liquida.
- ✓ **Base sujeta a retención del IRPF.** Normalmente coincide con el Total Devengado, aunque en ocasiones pueden aparecer percepciones no salariales exentas de retención. En el apartado siguiente te diremos cómo se calcula esta base.

## Para saber más

En el archivo que te adjuntamos tienes los conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social. Imprímelos porque te harán falta para calcular las bases de cotización.

[Anexo V. Conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social.](#)

## Ejercicio resuelto

Ana Mir lleva 4 años trabajando en la Asesoría Martín de administrativa (grupo 5 de cotización a la SS). Ana mensualmente percibe: salario base, 1.200 €; idiomas, 200 €; dieta, 50 €. Durante el mes de marzo de este año ha realizado 4 horas extras de fuerza mayor. Si cobra 2 pagas extras al año del salario base cada una, ¿cuáles serán las bases de cotización a la Seguridad Social en este mes de marzo?

Mostrar retroalimentación

Ana tendrá tres bases de cotización:

- ✓ Contingencias comunes. La locomoción y las horas extras no cotizan, por lo que:
  - ◆ Remuneración mensual:  $1.200 + 200 + 50 = 1.450 \text{ €}$
  - ◆ Prorrata de pagas extras:  $1.200 * 2 / 12 = 200 \text{ €}$
  - ◆ Base previa:  $1.450 + 200 = 1.650 \text{ €}$
  - ◆ Como esta cantidad está comprendida entre las bases mínima y máxima del grupo 5, la base será 1.650 €.
- ✓ Contingencias profesionales. A la base de contingencias comunes hay que sumar las horas extras:  $1.650 + 120 = 1.770 \text{ €}$   
Se encuentra comprendida entre los topes mínimo y máximo.
- ✓ Cotización adicional por horas extraordinarias. Es igual a su importe, es decir, **120 €**.



## Solución

1. Correcto
2. Incorrecto
3. Correcto

## 4.2.1.- Aportaciones del trabajador a la Seguridad Social.

Para que puedas conocer las aportaciones que tiene que realizar el trabajador a la SS, tendrás que sumar todas las cuotas que se obtengan como consecuencia de aplicar los tipos de cotización, que has estudiado en el apartado 2.2.2., a las bases de cotización que se han calculado según el procedimiento seguido en el apartado anterior.

En el siguiente esquema puedes ver las cuatro aportaciones que pueden realizar los trabajadores a la Seguridad Social.



- ✓ **Contingencias Comunes (CC)**. Tal y como se ha indicado anteriormente la cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.
- ✓ **Desempleo (D)**. La recaudación se destina a la cobertura del subsidio por desempleo.
- ✓ **Formación Profesional (FP)**. En este caso, la recaudación se destina a la formación y el reciclaje de los trabajadores.
- ✓ **Horas extraordinarias**. Solamente existirá aportación del trabajador por este concepto cuando haya realizado horas extras en el período objeto de liquidación.

Es muy importante que te acuerdes que la **cuota a aportar a la Seguridad Social** se calcula aplicando a la base de cotización que corresponda un tipo de cotización, tal y como te explicamos en apartados anteriores.

### Ejercicio resuelto

Seguimos con el ejercicio de Ana Mir que has visto en el apartado 4.1.4. Teniendo en cuenta las bases de cotización que allí has calculado, ¿a cuánto ascendería la aportación que tendrá que hacer Ana a la Seguridad Social?

Mostrar retroalimentación

Si te acuerdas, Ana tenía las siguientes bases de cotización:

- ✓ Contingencias comunes: 1.600 €.
- ✓ Contingencias profesionales: 1.720 €.
- ✓ Cotización adicional por horas extraordinarias: 120 €.

Teniendo en cuenta estas bases, las cuotas por cada uno de los conceptos

son:

- ✓ Contingencias comunes:  $1.600 * 4,70\% = 75,20 \text{ €}$ .
- ✓ Desempleo:  $1.720 * 1,60\% = 27,52 \text{ €}$ .
- ✓ Formación Profesional:  $1.720 * 0,10\% = 1,72 \text{ €}$ .
- ✓ Horas extras fuerza mayor:  $120 * 2\% = 2,40 \text{ €}$ .
- ✓ La aportación total a la SS es de:  $75,20 + 27,52 + 1,72 + 2,40 = \mathbf{106,84 \text{ €}}$ .

## 4.2.2.- Retenciones a cuenta del IRPF.

De la misma forma que la Seguridad Social necesita recursos para poder pagar las prestaciones que le corresponden, la Hacienda Pública tiene que hacer lo mismo, es decir, necesita conseguir fondos para poder llevar a cabo las acciones que le corresponden.



¿Te has parado a pensar de dónde salen los fondos para construir carreteras o para construir hospitales o institutos? Una parte importante de estos fondos provienen de los Impuestos, siendo el IRPF uno de los más importantes y que te explicamos en este apartado.

- ✓ Exclusión de la obligación de retener. Cuando el importe que cobren los trabajadores no supere una determinada cuantía, el empresario no tiene obligación de retener IRPF. El [art. 81 del Reglamento del IRPF](#) contempla las desgravaciones. Estas cuantías, para el año 2017, son las que puedes ver en la siguiente tabla actualizada.

### Importes a percibir para estar excluidos de tributación al IRPF.

Número de hijos y otros descendientes con derecho a mínimo familiar			
Situación del contribuyente	0	1	2 o más
1. Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente.		14.266	15.803
2. Contribuyente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500,00 euros anuales, excluidas las exentas.	13.696	14.985	17.138
3. Otras situaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los hijos y otros descendientes a computar son los menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son discapacitados, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros, excluidas las</li> </ul>	12.000	12.607	13.275

<p>exentas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✔ Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente, con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que convivan exclusivamente con él, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar en el apartado "Descendientes" al menos un hijo o descendiente.</li><li>✔ Contribuyente casado y no separado legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1.500 euros, excluidas las exentas.</li><li>✔ Cualquier otra situación familiar distinta de las dos anteriores. También se computarán en esta situación los contribuyentes que no manifiesten estar en alguna de las situaciones anteriores.</li></ul>			
--	--	--	--

- ✔ Cálculo del tipo de retención. Si el trabajador supera estos límites, habrá que aplicarle el

procedimiento general de cálculo del IRPF, salvo que tenga un contrato de duración inferior al año, ya que en este caso el tipo de retención es del **2%**.

En el resto de casos es necesario seguir una serie de fases que nos dará como resultado el tipo de retención a aplicar en la nómina del trabajador.

Debes tener en cuenta que la Agencia Tributaria pone a disposición de todos los usuarios un programa de ayuda para el cálculo de las retenciones, y que te puedes descargar de manera gratuita en su página Web.

## Debes conocer

En el fichero que te adjuntamos tienes la explicación de cómo se calcula el tipo de retención que se aplica en los trabajadores en su nómina. No es necesario que te lo aprendas, pero sí que necesitarás saber manejarlo para el cálculo de la retención.

[Anexo VI. Cálculo del tipo de retención.](#)

Como novedad, a partir del año 2017, la Agencia Tributaria pone a disposición una nueva aplicación del cálculo del tipo de retención:

[Aplicación del cálculo del tipo de retención.](#)

## Para saber más

Te proponemos que visites el siguiente interesante enlace para ampliar la información:

[Declaracion de la Renta.](#)

## Ejercicio resuelto

Mario Moliner presta sus servicios como auxiliar administrativo en una empresa de distribución de calzados. Tiene 40 años, está viudo y tiene 2 hijos de 16 y 10 años. Las retribuciones brutas que se le calculan para el presente año ascienden a 14.000 €.

Dadas estas circunstancias, **¿le retendrán IRPF en su nómina?**

Mostrar retroalimentación

Para poder responder a la pregunta, es necesario que nos fijemos en la cantidad hasta la cual está exenta de retención por IRPF.

Al estar viudo, se encuentra en la **situación 1** de la imagen que te mostramos en el apartado, y al tener dos hijos menores de 18 años, **está excluido de retención hasta un importe de 15.803 €**. Al tener unas retribuciones Mario de 14.000 €, no le retendrán IRPF en su nómina.

## 4.2.3.- Anticipos y otras deducciones.

Como habrás podido comprobar, de las posibles deducciones que pueden figurar en la nómina, de momento solamente hemos visto las dos primeras: aportación a la Seguridad Social y retención por IRPF. Sin embargo, en ocasiones pueden aparecer otras deducciones como son:



- ✓ **Anticipos.** Cantidades que ha percibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado.  
Debes tener en cuenta lo establecido en el artículo 29.1 del ET, que dice: "El trabajador ... , tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado".
- ✓ **Valor de los productos recibidos en especie.** Se deducirá la valoración de los productos que haya percibido el trabajador, y que han sido consignados como devengos.  
Recuerda que para realizar el cálculo de este valor debes tener en cuenta lo establecido en la siguiente tabla.

### Valoración de las retribuciones en especie.

Concepto			Importe computable	
<b>Retribuciones en especie</b> ➤ Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo. ➤ Para fines particulares.	<b>Vivienda</b>	Alquiler	Importe de lo que se satisface	
		Otros casos	10 o 15% del valor catastral, con el límite del 10% del resto de las remuneraciones	
	<b>Vehículo</b>	Entrega	Coste de adquisición, incluidos tributos	
		<b>Uso</b>	Propiedad empresa	20% anual del coste de adquisición
			Alquiler, leasing	20% anual valor mercado vehículo nuevo
	Uso y posterior entrega	Valor del mercado resultante del uso anterior		
	Préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero			Diferencia entre ambos tipos de interés
	Manutención, viajes, turismo y similares			Coste para el empresario, incluidos tributos
	Primas de contrato de seguro, excepto accidentes de trabajo y responsabilidad			Coste para el empresario, incluidos

civil		tributos	
Contribuciones, planes de pensiones o sistemas de previsión social alternativos a planes de pensiones		Importe satisfechos por los promotores	
Gastos de estudios y manutención (incluidos familiares), excepto los estudios exigidos por el trabajo		Coste para el empresario, incluidos tributos	
Otros	Plaza de garaje	Propiedad empresa	Valor de mercado
		Alquiler	Coste para el empresario
	Bolsa de Navidad		Coste para el empresario
	Juguetes		Coste para el empresario
	Etcétera		Coste para el empresario

- ✓ **Otras deducciones.** Se incluirá cualquier otra deducción que se pueda realizar al trabajador como, por ejemplo, la cuota sindical, la devolución de préstamos, etc.

## Ejercicio resuelto

A Miguel Ramírez la empresa para la que trabaja le ha dado un vehículo para que haga uso del mismo. Sabiendo que el coste de adquisición del mismo es de 12.000 €, ¿cuál será la valoración de la retribución en especie que deberá constar en la nómina?

Mostrar retroalimentación

La retribución en especie a computar en el caso de uso de un vehículo, cuando el propietario es la empresa, es del 20% anual del coste de adquisición.

Teniendo en cuenta que el coste de adquisición es de 12.000 €, la valoración mensual a realizar será:

$$12.000 * 20\% / 12 = 200 \text{ €}$$

## 4.3.- El Finiquito: elementos y cálculo.

¿Consideras que cuando una persona tiene un trabajo es para toda la vida? En ocasiones sí que es así pero, en otras, la relación laboral finaliza, y cuando sucede esta circunstancia, sea cual sea el motivo, la empresa debe presentar al trabajador un documento de liquidación de las cantidades que todavía se le deben. Este documento es el **finiquito**.

El finiquito tiene una doble naturaleza:

- ✓ Se trata de una liquidación de haberes.
- ✓ Las partes manifiestan de forma expresa, clara e inequívoca la extinción de la relación laboral.

Has de tener muy en cuenta que aunque el **finiquito representa la extinción de la relación laboral, su firma no implica que el trabajador esté de acuerdo con el despido, pudiendo reclamar ante los Juzgados de lo Social** si considera que ha sido improcedente.

En el finiquito debe figurar:

- ✓ **Identificación de las partes.** Recoge los datos identificativos del trabajador y de la empresa.
- ✓ **Devengos.** El finiquito deberá incluir todas aquellas remuneraciones devengadas por el trabajador y todavía no percibidas y, en su caso, puede incluir también la correspondiente indemnización. Concretamente, están constituidas por:
  - ◆ Los salarios del último período no abonado.
  - ◆ La parte proporcional de las gratificaciones (pagas) extraordinarias pendientes de vencimiento.
  - ◆ Las vacaciones no disfrutadas. Se calculan desde el 1 de enero del año en curso hasta el día de cese a razón de 2,5 días por mes trabajado. En los supuestos de extinción del contrato, pueden darse varias circunstancias:
    - Que sí estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral. En este caso, sería el trabajador el deudor de los días disfrutados de más en proporción al tiempo trabajado.
    - Que se hubiera disfrutado sólo el tiempo correspondiente. No existe en este caso crédito alguno a favor ni del empresario ni del trabajador.
    - Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por una cantidad económica.
  - ◆ Las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las primas de productividad o las horas extraordinarias.
  - ◆ Todas las cantidades pendientes de pago por cualquier motivo.
  - ◆ Posibles indemnizaciones, como puede ser el caso de algunos contratos de duración determinada o del despido del trabajador que la empresa reconozca como improcedente.
  - ◆ Los salarios de tramitación.
- ✓ **Deducciones.** El finiquito también debe incluir los conceptos por los que al trabajador se le retiene o se le descuenta dinero. Como sabemos, son principalmente:
  - ◆ Aportaciones a la Seguridad Social.
  - ◆ Retenciones a cuenta del IRPF.
  - ◆ Debes tener presente que las indemnizaciones por despido improcedente no tienen ningún tipo de retención, siempre y cuando no superan los límites establecidos por ley tal y como te explicamos en la unidad 3.
- ✓ **Liquidación y firma.** Se establece la cantidad que debe cobrar el trabajador y que debe abonarse en el momento de la firma, bien en efectivo o con talón.

- ✔ **Recibido no conforme.** Frase que debe añadir el trabajador cuando no entiende el finiquito o no está conforme con alguno de sus elementos.

En la siguiente imagen puedes ver un ejemplo de finiquito.



## 5.- Incidencias en la Relación Laboral

### Caso práctico

Cuando llega Lucía a la oficina tiene que pasar una tarjeta que le dieron el primer día de trabajo por un aparato que controla su hora de entrada y de salida. Lucía no llega a entender el porqué se toman tantas medidas para llevar el control del personal, y se pregunta:



- ✓ ¿Realmente es tan necesario llevar un control tan riguroso de los trabajadores?
- ✓ ¿Por qué se gastan dinero las empresas en comprar aparatos de control de personal?
- ✓ ¿Qué hace la empresa con los datos obtenidos?

A la finalización del apartado serás capaz de resolver estos interrogantes.

Lee la siguiente nota de prensa que fue publicada en un periódico de tirada nacional y reflexiona:

*"Según un informe realizado por una prestigiosa empresa de Recursos Humanos, en España se pierden anualmente más de 60 horas laborales por trabajador, lo que supone un gasto importante para las empresas, la Seguridad Social y las mutuas, así como un descenso en la productividad de las compañías españolas. De hecho, se cifra el coste del absentismo laboral en unos 2.000 millones de euros anuales".*

¿Qué opinas? ¿Comprendes ahora el porqué las empresas realizan el control de sus trabajadores?

Este control horario se suele realizar con herramientas situadas a la entrada de las empresas que controlan a todas las personas que entran y salen, reflejando las horas de entrada y salida. Se utilizan para detectar las ausencias o faltas de puntualidad de los trabajadores.



En la siguiente tabla puedes ver algunas de las herramientas que más se utilizan para llevar a cabo el control horario:

### Diferentes

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN
<b>Reloj de fichas</b>	Reloj mecánico con fichas de cartulina personales de cada trabajador, que imprime las horas de entrada y salida de cada uno de ellos.	Empresas pequeñas con poco movimiento de trabajadores.
<b>Reloj terminal de tarjetas magnéticas</b>	Reloj digital electrónico conectado a un ordenador para transmitir datos a un programa específico de control de	Empresas medianas.

	incidencias.	
<b>Reloj terminal de huella dactilar</b>	Reloj digital electrónico con lector de huella dactilar conectado a la base de datos de personal de la empresa.	Empresas grandes.

Vamos a comenzar con el estudio de las diferentes incidencias que se pueden producir en la relación laboral.

## 5.1.- Absentismo.

---

¿Qué te sugiere el título de este apartado? En un principio podría parecer que el absentismo es la falta injustificada al puesto de trabajo. Pues bien, vas a ver que no es así.

Se entiende por **absentismo laboral** la ausencia, ya sea prevista o imprevista, de un trabajador de su puesto de trabajo en las horas de trabajo de los días en los que tiene que prestar servicio de acuerdo con su contrato de trabajo o con el convenio colectivo de aplicación.

### Debes conocer

Las causas del absentismo laboral son muy diversas, pero en el fichero adjunto te presentemos las más comunes.

[Anexo VII. Causas más comunes del absentismo laboral.](#)

## Autoevaluación

- Trabajadora que está de baja por maternidad.

-----

- Trabajador que está en su puesto de trabajo jugando al ordenador.

-----

- Trabajador que se va dos horas antes del trabajo para ir al médico.

-----

Mostrar retroalimentación

### Solución

1. Correcto
2. Incorrecto
3. Correcto

Ya conoces las distintas causas que pueden originar el absentismo pero, una vez conocidas, ¿qué hacemos con ellas? Fundamentalmente dos cosas:

1. **Medir el absentismo.** Esta es una de las tareas más importantes, ya que le permite a la empresa comparar sus datos de absentismo con los de años anteriores o, incluso, con otras empresas del sector. Por otro lado, si conocemos este valor, podremos realizar una valoración económica del mismo.

## Debes conocer

La medición del absentismo se suele realizar a través de los índices estadísticos que se muestran en este fichero.

[Índices estadísticos para medir el absentismo.](#)

2. **Realizar informes del absentismo.** Una vez que hemos obtenido los resultados del absentismo, la empresa debe confeccionar los llamados **informes de control de**

Informe mensual de absentismo									
Módulo		Módulo		Módulo		Módulo		Módulo	
Departamento	Actividad								

**personal**, siendo los más habituales los siguientes:

### **Informes de absentismo**

<b>TIPO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Informe individual	Un informe por cada uno de los trabajadores que presenten incidencias. Contiene una descripción de las incidencias que ha tenido el trabajador en un período de tiempo. Se incorpora a su expediente personal.
Informe mensual	Se elabora todos los meses. Consiste en un resumen de las incidencias habidas durante el mes, al que se le incorporan los datos estadísticos correspondientes. Suele elaborarse mediante una hoja de cálculo en la que se muestran los datos numéricos, las formas de cálculo y los gráficos explicativos de los resultados. Por otra parte, suele comparar los datos del mes con los del mes anterior y los del mismo período del año anterior.
Informe anual	Se elabora al final del ejercicio económico y contiene la consolidación de todos los informes mensuales, además de la valoración económica de las incidencias. Este informe se redacta con un procesador de textos, ya que incluye valoraciones y recomendaciones. Las hojas de cálculo con los datos y gráficos se pueden presentar como documentación adjunta al informe o bien como parte integrante del mismo.

## 5.2.- Incapacidad laboral.



¿Te has parado a pensar qué sucede cuando estando trabajando caes enfermo? ¿Qué relación tienes con la empresa en esta situación? Como podrás imaginar, si te encuentras en esta situación no varía tu relación con la empresa, por lo que seguirás siendo un trabajador de la misma.

Pero, ¿qué se entiende por incapacidad laboral?

Se entiende por **Incapacidad Laboral** aquella situación en la que un trabajador se encuentra imposibilitado para el desempeño de su trabajo.

### Debes conocer

Dependiendo del motivo por el cual se ha dado la incapacidad laboral, la tramitación de la misma se realiza de diferente manera. En este archivo te mostramos cómo se realiza en cada uno de los casos.

[Trámites de la documentación por incapacidad laboral.](#) (0.02MB)

## Anexo I.- Personas incluidas expresamente en el régimen general.

---

El **art. 136. Extensión de la LGSS, RDL 8/2015**, establece lo siguiente:

1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

a) **Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios**, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) **Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración**, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, **los consejeros y administradores de las sociedades de capital**, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) Los **socios trabajadores de las sociedades laborales**, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los **socios trabajadores de las sociedades laborales** que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

f) El **personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares**.

g) Los trabajadores que realicen las **operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano**, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.

h) Las personas **que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter**

**benéfico-social.**

- i) Los **laicos o seculares** que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seculares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
- j) Los **conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.**
- k) El **personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados** o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
- l) El **personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados** o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
- m) El **personal funcionario** a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.
- n) Los **funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas** que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.
- ñ) Los **altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados** o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.
- o) Los **miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares** que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- p) Los **cargos representativos de las organizaciones sindicales** constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.
- q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**Desde el 1 de enero de 2012, dos Regímenes Especiales han sido integrados en el Régimen General de la Seguridad Social:**

- ✓ El **Agrario**, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para trabajadores agrarios (que pueden ser por cuenta propia como por cuenta ajena).
- ✓ Los **empleados del hogar**, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para empleados del hogar.

## Anexo II.- Complementos salariales que pueden pagar las empresas.

---

- ✓ Derivados de **circunstancias personales del trabajador**. Remuneran circunstancias concretas del trabajador que no han sido tenidas en cuenta a la hora de calcular el salario base, como, por ejemplo, el complemento de antigüedad de servicios en la empresa, o el complemento por título o idiomas.
- ✓ Derivados del **puesto de trabajo**. Se derivan como consecuencia de circunstancias especiales del puesto de trabajo, como, entre otros, los pluses de toxicidad, de peligrosidad, de trabajo a turnos o de nocturnidad.
- ✓ Derivados de la **calidad o cantidad de trabajo**. Tal y como su nombre indica, remuneran por una mejor o mayor prestación de trabajo, como, por ejemplo, las primas e incentivos, el plus de asiduidad, el de asistencia o las horas extraordinarias.  
De todos estos complementos, especial relevancia tienen las horas extraordinarias, estando reguladas en el artículo 35 del ET. Pueden ser de dos tipos:
  - **Por fuerza mayor**: Su realización viene obligada por algún suceso extraordinario, como un incendio o una inundación en la empresa.
  - **No fuerza mayor**: Son las horas extraordinarias realizadas voluntariamente por el trabajador sin que concurren las características mencionadas en el apartado anterior.

La empresa abonará las horas extraordinarias con el incremento que se haya pactado, que, en todo caso, no podrá ser inferior a la retribución de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En el caso de que no se haya pactado nada al respecto, se entiende que estas horas se compensarán con descanso, teniendo que cogerse este descanso dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

La Ley establece en 80 horas al año el límite de realización de horas extraordinarias, aunque no computan ni las horas extras por fuerza mayor ni las horas extras compensadas con descanso. También hay que tener en cuenta que los menores de 18 años no pueden realizar horas extraordinarias.

- ✓ De **vencimiento periódico superior al mes**. Son los complementos cuya periodicidad de devengo es superior al mes, como, por ejemplo, las pagas extraordinarias o la paga de beneficios. Todos los trabajadores tienen derecho a recibir dos pagas extraordinarias por año de trabajo: una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se haya establecido en convenio colectivo o pacto individual, y que, en la práctica, suele coincidir con los meses de verano (artículo 31 del ET).  
La cuantía de las pagas extraordinarias, su cobro de forma prorrateada durante los doce meses del año y el sistema de devengo se pueden establecer por convenio colectivo o pacto individual entre trabajador y empresario. A falta de pacto en este sentido, las pagas se reciben en proporción al tiempo de servicio en la empresa durante el año anterior a su cobro (devengo anual).
- ✓ **Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.**
- ✓ **En especie**. Son las percepciones distintas del dinero como, por ejemplo, la entrega de un vehículo, otorgamiento de un préstamo, etc. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador (artículo 26.1 del ET).

## Anexo III.- Complementos no salariales que pueden pagar las empresas.

---

### Complementos no salariales.

TIPO	CONCEPTO
<b>Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Los pluses de distancia y transporte. Dietas por alojamiento y manutención.</b>	Cantidades que se abonan en compensación de los gastos que debe realizar el trabajador a consecuencia del trabajo. <b>Ejemplo:</b> las dietas y los gastos de viaje, el plus de distancia, el plus de transporte, el quebranto de moneda...
<b>Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social</b>	Cantidades que el empresario paga al trabajador y por las que posteriormente, si procede, la Seguridad Social le compensará en sus cotizaciones. <b>Ejemplo:</b> el pago delegado de las prestaciones por incapacidad temporal.
<b>Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos</b>	Cantidades que recibe el trabajador en concepto de indemnización derivada de traslados, suspensiones del contrato de trabajo o despidos. <b>Ejemplo:</b> la compensación por los gastos ocasionados a un trabajador que es trasladado a una población distinta de su residencia habitual.
<b>Otras percepciones no salariales</b>	Conceptos no incluidos en los apartados anteriores. <b>Ejemplo:</b> mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social o asignaciones asistenciales.

En cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, tendrá **prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa** respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

## Anexo IV.- Consideraciones específicas de las garantías del salario.

Tal y como te hemos indicado anteriormente, varias son las garantías que la Ley ofrece al salario. A continuación te mostramos más detalladamente alguna de ellas:

### ✓ Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Además de la garantía que constituye la existencia de un salario mínimo, el importe de éste es inembargable en toda su cuantía, por lo que los acreedores del trabajador no pueden dirigirse contra la totalidad de su salario, salvo para el pago de las pensiones por alimentos al cónyuge e hijos.

Las cantidades que excedan del SMI son embargables de acuerdo con la siguiente escala:

### Embargabilidad del salario.

Cuantía Adicional	Importe a Embargar
Hasta el doble del SMI	30%
Hasta tres veces el SMI	50%
Hasta cuatro veces el SMI	60%
Hasta cinco veces el SMI	75%
Cualquier cuantía que exceda del importe anterior	90%

### ✓ Preferencias del crédito salarial.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (ET), el salario de los trabajadores está garantizado con las siguientes medidas:

- Los salarios adeudados correspondientes a los últimos treinta días de trabajo tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, y en cuantía que no supere el doble del SMI (artículo 32.1 del ET).
- Los créditos salariales gozan de preferencia frente a cualquier otro crédito sobre los objetos elaborados por los trabajadores, siempre que sean propiedad, o estén en posesión, del empresario.
- Los créditos por salarios no protegidos en los dos apartados anteriores se consideran singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días de salarios pendientes de pago.
- La misma consideración anterior tienen las indemnizaciones por despido.

En los dos últimos casos que hemos especificado, los créditos salariales gozan de preferencia, salvo aquéllos que estén garantizados con prenda o hipoteca.

### ✓ Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Las prestaciones del FOGASA son las siguientes:

- Salarios. La cantidad máxima que se abonará será el resultado de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extras, por el número de días pendientes de cobrar, con un máximo de 120 días. Este salario debe estar reconocido en acta de conciliación o resolución judicial.
- Indemnizaciones. Estas indemnizaciones pueden deberse por despido o extinción del contrato, reconocidas en sentencia judicial, auto o resolución administrativa con un máximo de una anualidad, sobre la base de una indemnización de 30 días por año de

servicio, sin que el resultado pueda superar el doble del SMI. Se excluyen del ámbito de protección del FOGASA, como pago de salario o indemnización, los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos por IT y cualquier otro de similar naturaleza.

Se excluyen del ámbito de protección del FOGASA, como pago de salario o indemnización, los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos de Incapacidad Temporal y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria.

Para los contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores, que se extingan por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del ET (despido colectivo y despido por causas objetivas, respectivamente), o en el artículo 64 de la [Ley 22/2003 Concursal](#), el FOGASA abonará una parte de la indemnización equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos legalmente.

Este pago por el FOGASA será transitorio, ya que lo reemplazará un fondo de capitalización individual, establecido en la [Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#), que el trabajador tendrá derecho a utilizar para formación o jubilación si es despedido.

## Anexo V.- Conceptos excluidos de cotización a la seguridad social.

---

**CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN** ([Art. 147](#) ,[Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#))

Únicamente **NO** se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de **transporte público**, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
- b) Las asignaciones para **gastos de locomoción del trabajador** que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, **en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas (IRPF)**.
- c) Las **indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos**.
- d) Las **prestaciones a la Seguridad Social**, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer fastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- e) Las **horas extraordinarias**, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social - el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad -.

Los empresarios deberán **comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores**, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

### CONCEPTOS SÍ COTIZABLES:

- a) La totalidad del importe abonado a los trabajadores por pluses de transporte y distancia (antes solamente era el exceso del 20% del IPREM y cuando se mencionaba en convenio colectivo).
- b) Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las correspondientes a la incapacidad temporal.
- c) Asignaciones asistenciales, salvo las correspondientes a gastos de estudios de trabajadores o asimilados, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo-.
- d) La totalidad de los gastos normales de manutención y estancia generados en el mismo municipio del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia.
- e) Gastos de locomoción en transporte público: solamente estarán excluidos de cotizar cuando se justifique con factura o documento equivalente.

**CONCEPTOS EXENTOS:** los gastos en dietas hasta un tope de 91,35 euros al días, los gastos de locomoción cuando no haya un exceso de 19 céntimos por kilómetro recorrido más otros gastos de

peaje y aparcamiento, las prestaciones de la seguridad social y las horas extraordinarios.

**Comunicación a la TGSS:** Nace obligación para los empresarios de comunicar a la Tesorería en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retribuidos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización de la Seguridad social, y aunque resulten de aplicación bases única.

### Conceptos excluidos de IRPF

Concepto				Importe no computable	Importe computable
Gastos de mantención y estancia (dietas)	Gastos de estancia			Importe justificado	---
	Gastos de mantención	Pernocta	En España	53,54 €	El exceso de tales cantidades
			Extranjero	91,35 €	
		No pernocta	En España	26,67 €	
			Extranjero	48,08 €	
		Personal de vuelo	En España	36,06 €	
			Extranjero	66,11 €	
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)		Importe gasto justificado	---	
	Remuneración global (sin justificación del importe)		0,19 €/km recorrido	El exceso de 0,19 €/km recorrido	

## Para saber más

El siguiente enlace a la Agencia Tributaria muestra las cantidades permitidas para los gastos de la actividad:

[Gastos.](#)

## Anexo VI.- Cálculo del tipo de retención.

### Fase 1. Determinación de la base para calcular el tipo de retención.

Esta base se determina restando de las retribuciones anuales una serie de conceptos, llamados minoraciones. Para el cálculo de la retribución anual se deberán tener en cuenta las retribuciones fijas y las variables previsibles, tanto dinerarias como en especie, que el trabajador vaya a percibir durante el año.

A continuación se muestra el esquema para la determinación de la base para calcular el tipo de retención:

#### Determinación de la base para calcular el tipo de retención

	<b>RETRIBUCIONES BRUTAS ANUALES</b>	
-	<b>REDUCCIONES POR IRREGULARIDAD</b>	
-	<b>GASTOS DEDUCIBLES ANUALES</b>	Incluyen las cotizaciones a la <u>SS</u> y a mutualidades generales obligatorias de funcionarios
=	<b>RENDIMIENTO NETO (R.N.)</b>	
-	<b>REDUCCIÓN POR RENDIMIENTO TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La reducción por obtención de rendimiento de trabajo únicamente se aplicará a los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 14.450 euros siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros. En estos casos se aplicará tanto el gasto de 2.000 euros como esta reducción. El importe de la reducción será:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 11.250 euros: 3.700 euros anuales.</li> <li>b. Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos entre 11.250 y 14.450 euros: 3.700 euros menos el resultado de multiplicar por 1,15625 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 11.250 euros anuales.</li> </ol> <p>A estos efectos, el rendimiento neto del trabajo será el resultante de minorar el rendimiento íntegro en los gastos previstos en las letras a), b), c), d) y e) del artículo 19.2 de la Ley del Impuesto.</p> <p>Como consecuencia de la aplicación de la reducción prevista en este artículo, el saldo resultante no podrá ser negativo.</p> <p><b>Novedades:</b></p> <p>La reforma fiscal incluye un nuevo gasto deducible de <b>2.000 euros anuales por movilidad geográfica</b> que podrá incrementarse en otros 2.000 euros anuales para los desempleados que encuentren un nuevo trabajo que implique un cambio de residencia. Este incremento por</p> </li> </ul>

		<p>movilidad geográfica se aplica cuando se trata de contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo situado en un municipio distinto al de su residencia habitual. Además, el nuevo puesto de trabajo debe exigir el traslado de su residencia habitual a este nuevo municipio. El importe de 2.000 euros anuales adicionales se aplicará en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente así como, también se incrementará en el importe de 3.500 euros o 7.750 euros anuales para el caso de trabajadores activos discapacitados según los grados de su discapacidad como señalará más adelante.</p> <p>Desaparece la reducción general de 2.652 euros, por obtención de rendimientos del trabajo, cualquiera que fuese el rendimiento neto positivo, y cualquiera que fuese la cuantía de otras rentas percibidas.</p>
-	<p><b>REDUCCIÓN POR PROLONGACIÓN ACTIVIDAD LABORAL (para trabajadores activos mayores de 65 años)</b></p>	<p>Se incrementará en un 100% la Reducción por Rendimiento del Trabajo.</p> <p>Para los trabajadores activos mayores de 65 años desaparece el incremento de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo, sin que se establezca ningún gasto deducible por tal motivo.</p> <p>Además, se establece un régimen transitorio por el cual aquellos contribuyentes que en 2014 aplicaron el incremento de reducción por movilidad geográfica, en 2015 seguirán aplicando la reducción en los términos vigentes a 31 de diciembre de 2014, en lugar del nuevo gasto deducible por este concepto.</p>
-	<p><b>REDUCCIÓN TRABAJADORES ACTIVOS DISCAPACITADOS</b></p>	<p><b>Minusvalía &gt;=33% y &lt;65% à 3.500 € Minusvalía &gt;=65% à 7.750 €</b></p> <p>Conviente recordar que:</p> <p>Hasta el 31-12-2014 las reducciones por la obtención de rendimientos netos del trabajo que, con carácter general (sea o no discapacitado el perceptor), establecía la Ley eran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción por rendimientos del trabajo. Oscila entre 4.080 € y 2.652 € anuales, dependiendo de la cuantía de dichos rendimientos y de la obtención de otras rentas distintas de las del trabajo.</li> <li>• Reducción por prolongación de la actividad laboral. Consiste en un incremento del 100% de la reducción anterior, cumpliéndose los requisitos específicos.</li> <li>• Reducción por movilidad geográfica. Consiste igualmente en un incremento del 100% de la reducción por rendimientos del trabajo cumpliéndose los requisitos específicos.</li> </ul> <p>Los trabajadores activos discapacitados, además de las reducciones anteriores que les correspondieran, tenían derecho a la reducción por discapacidad de trabajadores activos, de 3.264 € o de 7.242 €, dependiendo del grado de discapacidad y la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida.</p> <p><b>A partir del 1 de enero de 2015 se suprimen dichas</b></p>

reducciones y se introducen nuevos gastos deducibles bajo la denominación de "Otros gastos deducibles" que incluyen:

- Cuantía fija: 2.000 euros anuales, aplicable con carácter general
- Incremento por movilidad geográfica.
- **Incremento para trabajadores activos con discapacidad** en 3.500 euros anuales, y 7.750 euros anuales, cuando acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

La reducción por discapacidad de trabajadores activos se aplica cuando en cualquier momento del periodo impositivo concurren estas dos circunstancias simultáneamente:

- Tener el grado de discapacidad exigido.
- Ser trabajador activo.

Límite: Los gastos en concepto de otros gastos distintos tendrán como límite el rendimiento íntegro del trabajo una vez minorado por el resto de gastos deducibles, con las precisiones que se establecen respecto a los gastos por movilidad geográfica y para trabajadores activos con discapacidad en el art. 11 del Reglamento IRPF.

#### **RENDIMIENTOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

- Los contribuyentes que sean trabajadores autónomos económicamente dependientes o con único cliente no vinculado en el ejercicio de la actividad económica en actividades en estimación directa, podrán, a su vez, adicionalmente y si son personas con discapacidad, minorar el rendimiento neto de las mismas en 3.500 € anuales, o en 7.750 € si acreditan necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
- En las actividades económicas que tributen en régimen de estimación objetiva, el personal no asalariado con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se computa al 75%. A estos efectos, se tomará la situación existente a la fecha de devengo. El módulo personal asalariado, se computará al 40% cuando se trate de un discapacitado en grado igual o superior al 33%. Si se obtiene el grado de discapacidad a lo largo del periodo impositivo, el cómputo del 40% se efectuará respecto de la parte del periodo en que se cumpla dicha circunstancia. En el caso de discapacidad igual o superior al 33%, el índice corrector por nueva actividad será del 60% si se trata del primer año de inicio, o del 70% si se trata del segundo año de ejercicio de actividad.

**REDUCCIÓN POR MAS DE 2 DESCENDIENTES (siempre y cuando den derecho a la aplicación del mínimo por**

**Tienen derecho a una deducción de 1.200 euros** para aquellos contribuyentes que tengan a su cargo algún descendiente con discapacidad o ascendiente con discapacidad, o que formen parte de una familia numerosa o monoparental con dos hijos sin derecho a percibir anualidades

	<b>descendientes)</b>	por alimentos, en los términos establecidos en el artículo 81.bis de la Ley del IRPF.
-	<b>REDUCCIÓN POR PENSIONES COMPENSATORIAS AL CÓNYUGE POR DECISIÓN JUDICIAL</b>	Importe anual fijado judicialmente
=	<b>BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN</b>	<p>Como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, excepto que les sea de aplicación alguna de las reducciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rendimientos irregulares: reducción del 30 por 100.</a></li> <li>• Prestaciones de determinados sistemas de previsión social: reducción del 30 por 100</li> <li>• Reducciones del Régimen transitorio: <a href="#">seguros colectivos, y determinados sistemas de previsión social</a></li> </ul>

Ejemplo:

Gema Rubio está casada y tiene 3 hijos de 16, 8 y 6 años. Tiene una renta anual de 26.580 €, pagando a la Seguridad Social un importe de 1.825 €. Tiene reconocida una discapacidad del 36%. ¿A cuánto ascenderá la base para calcular el tipo de retención?

Para realizar el cálculo de la base es necesario seguir el esquema de la página anterior, de tal forma que:

### Ejemplo sobre el cálculo de la base de cotización.

	<b>Retribuciones brutas anuales</b>	26.580,00
-	<b>Gastos deducibles anuales (SS)</b>	1.825,00
=	<b>Rendimiento neto (R.N.)</b>	24.755,00
-	<b>Reducción por rendimiento trabajo</b>	
-	<b>Reducción por trabajador discapacitado</b>	3.500,00
-	<b>Red. Por más de 2 descendientes</b>	1.200,00
=	<b>Base para calcular el tipo de retención</b>	20.055,00

#### Fase 2. Determinación del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.

Se calcula sumando el mínimo del contribuyente y los mínimos por descendientes, ascendientes y discapacidad, de acuerdo con el siguiente esquema:

#### Determinación del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.

	<b>MÍNIMO DEL CONTRIBUYENTE</b>	5.550 €
--	---------------------------------	---------

+	<b>AUMENTO POR EDAD</b>	Contribuyente > 65 años à 1.150 € (5.500+1.150) Contribuyente > 75 años à 1.400 € (5.500+1.150 +1.400)
+	<b>MÍNIMO POR DESCENDIENTES (&lt;25 años solteros o discapacitados de cualquier edad con rentas inferiores a 8.000 €/año)</b>	1º à 2.400 € 2º à 2.700 € 3º à 4.000 € 4º y sucesivos à 4.500 €
+	<b>AUMENTO POR DESCENDIENTES MENORES 3 AÑOS</b>	2.800 €
+	<b>MÍNIMO POR ASCENDIENTES (padres, abuelos y demás ascendientes en línea recta del perceptor que sean &gt; 65 años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, que convivan con el perceptor al menos la mitad del período impositivo y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 €)</b>	1.150 € por ascendiente
+	<b>AUMENTO POR ASCENDIENTES MAYORES 75 AÑOS</b>	1.400 € (1.150+1.400)
+	<b>MÍNIMO POR DISCAPACIDAD DEL CONTRIBUYENTE</b>	Entre 33% y 65 % à 3.000 € >= 65 % à 9.000 €
+	<b>MÍNIMO POR DISCAPACIDAD DESCENDIENTES</b>	Entre 33% y 65 % à 3.000 € >= 65 % à 9.000 €
+	<b>MÍNIMO POR DISCAPACIDAD ASCENDIENTES</b>	Entre 33% y 65 % à 3.000 € >= 65 % à 9.000 €
=	<b>MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN</b>	<b>El mínimo por discapacidad del contribuyente se incrementará, en concepto de gastos de asistencia, en 3.000 euros anuales cuando acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.</b>

Ejemplo:

Continuamos con Gema. ¿A cuánto ascenderá el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención?

Para realizar el cálculo de la base es necesario seguir el esquema anterior, de tal forma que:

### Ejemplo 1 sobre los mínimos de retención.

	<b>Mínimo del contribuyente</b>	5.500,00
+	<b>Mínimo por descendientes (2.400+2.700+4.000)/2</b>	4.550,00

+	<b>Mínimo por discapacidad del contribuyente</b>	3.000,00
=	<b>Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención</b>	13.050,00

### Fase 3. Determinación de la cuota de retención.

En la tabla se muestran los tipos impositivos para cada tramo de la base liquidable. Conviene recordar el **comportamiento progresivo** de estas tablas de forma que la base liquidable de nuestros ingresos se irá gravando de forma progresiva por tramos en base a los valores mostrados en la tabla. Fuente oficial: Boletín Oficial del Estado [Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de Julio](#). A las cantidades obtenidas en las fases 1 y 2 se les aplica la siguiente escala:

### Determinación de la cuota de retención.

Base para calcular el tipo de retención	Cuota de Retención	Resto base para calcular el tipo de retención	Tipo aplicable
Hasta Euros	Euros		Porcentaje de retención
De <b>0,00</b> a 12.450,00	0,00	12.450,00	19,00 %
<b>12.450,00</b> a 20.200,00	2.365,50	7.750,00	24,00 %
<b>20.200,00</b> a 35.200,00	4.225,50	15.000,00	30,00 %
<b>35.200,00</b> a 60.000,00	8.725,50	24.800,00	37,00 %
Más de <b>60.000,00</b>	17.901,50	En adelante	45,00 %

Es decir:

1. Base para calcular el tipo de retención \* Escala de retención = CUOTA 1.
2. Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención \* Escala de retención = CUOTA 2.
3. CUOTA DE RETENCIÓN = CUOTA 1 – CUOTA 2 (Si esta operación es negativa o igual a cero, la cuota de retención será 0).

Una vez que hemos obtenido la cuota de retención, hay que tener en cuenta que si la Retribución Bruta Anual del contribuyente es inferior a 22.000 € existe una cuota de retención máxima, que será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$43\% * (\text{Retribución bruta anual} - \text{Límite cuantitativo excluyente de la obligación de retener})$$

Por tanto, si el trabajador percibe menos de 22.000€, la cuota de retención no puede superar un 43% de la cuantía en que dicha retribución supere la mínima excluida de retención. La **cuantía excluida de retención** depende del estado civil, el número de hijos y los ingresos de su cónyuge.

Ejemplo:

Continuamos con Gema. ¿Cuál será la cuota de retención?

Calculamos la CUOTA 1 de la siguiente forma: Tenemos una base para calcular el tipo de retención de 20.055,00 €, por lo que está comprendida entre 12.450,00 y 20.200,00, por lo que:

Mirando las tablas, por 12.450,00 corresponde una cuota de 2.365,50 (retención 19%). El resto, es decir, 7.605,00 (20.055 - 12.450) tributan al 24%, por lo que la cuota total será de:

$$\text{CUOTA 1} = 2.365,50 + 7.605,00 * 24\% = 4.190,70 \text{ €}$$

Realizamos la misma operación para el cálculo de la CUOTA 2: Tenemos un mínimo personal y familiar de 13.050,00 €, por lo que está comprendida entre 0 y 12.450,00, por lo que:

La cuota inicial es de 0. El resto, que es la totalidad del importe (13.050) tributan al 19%, por lo que la cuota total será de:

$$\text{CUOTA 2} = 0 + 13.050 \cdot 19\% = 2.479,50 \text{ €}$$

Ahora calculamos la cuota de retención como diferencia de las dos cuotas obtenidas anteriormente:

$$\text{CUOTA DE RETENCIÓN} = 4.190,70 - 2.479,50 = 1.711,20 \text{ €}$$

Hemos de tener en cuenta que las retribuciones brutas anuales del trabajador son superiores a 22.000 €, por lo que no existe una cuota de retención máxima.

#### Fase 4. Determinación del tipo e importe previo de retención

El tipo previo de retención se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Cuota de retención} \cdot 100 / \text{Retribuciones totales}$$

Este tipo previo de retención se redondeará al entero más próximo. Este porcentaje se aplicará sobre las retribuciones brutas anuales del trabajador, obteniendo así el importe previo de retención.

Ejemplo:

Seguimos con Gema. Para el cálculo del tipo e importe previo de retención tenemos que realizar lo siguiente:

$$\text{Tipo previo de retención} = 1.711,20 \cdot 100 / 26.580 = 6,43\%$$

Redondeamos al entero más próximo, es decir: 6%

$$\text{Importe previo de retención} = 26.580 \cdot 6\% = 1.594,80 \text{ €}$$

#### Fase 5. Determinación del tipo e importe de retención

Para la determinación del pago fraccionado en los regímenes de estimación directa y objetiva del IRPF, cuando la cuantía de los rendimientos netos de las actividades económicas del ejercicio anterior sea igual o inferior a 12.000 euros, el rendimiento neto se podrá reducir en el importe que resulte de aplicar el siguiente cuadro: (Art. 110.3.c) RIRPF). Esta reducción sustituye a la existente que consistía en la posibilidad de reducir el importe obtenido de dividir entre cuatro la cantidad de la deducción por obtención de rendimientos de actividades económicas del (anterior, ahora suprimido) apartado 5 del artículo 110 del RIRPF.)

Cuantía de los rendimientos netos del ejercicio anterior Euros	Importe de la minoración Euros
Igual o inferior a 9.000	100
Entre 9.000,01 y 10.000	75
Entre 10.000,01 y 11.000	50
Entre 11.000,01 y 12.000	25

El tipo de retención se calcula:

$(\text{Importe previo de retención} - \text{Minoraciones}) * 100 / \text{Retribuciones totales}$

Este tipo se expresará siempre con dos decimales.

Este porcentaje obtenido será el que se aplique a las retribuciones que se satisfagan. No obstante, se podrá solicitar al pagador un tipo superior al que corresponda.

Ejemplo:

Terminamos con el ejemplo de Gema. Para el cálculo del tipo e importe de retención tenemos que realizar lo siguiente:

Como la base para el cálculo retención es superior a 12.000 € (20.055) la minoración es 0 €, por lo que:

Tipo de retención =  $(1.594,80 - 0) * 100 / 26.580 = 6\%$ .

## Anexo VII.- Causas más comunes de absentismo laboral.

### Causas más comunes de absentismo laboral

CAUSA	EJEMPLOS	TIPO
<p>Accidente de trabajo (A.T.) o enfermedad profesional (E.P.)</p> <p>En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. En el siguiente enlace puedes ver las <a href="#">Tarifas de primas.</a></p>	Sufrir una caída al ir a trabajar o padecer una enfermedad de las catalogadas como profesionales.	Retribuida
Accidente no laboral o enfermedad común	Sufrir una caída practicando deporte el fin de semana o padecer la gripe.	
Maternidad, paternidad y cuidado de hijos	Períodos legales de baja por maternidad o paternidad, o períodos de descanso por cuidado de hijos (lactancia...) que marca la Ley.	
Permisos y licencias legales	Causas recogidas en la Ley: licencia por matrimonio, consultas médicas, asistencia a juicios...	
Sanciones laborales	Sufrir una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo.	No Retribuida
Conflictos laborales	Huelgas o cierres patronales.	
Cuestiones personales	Retrasos, permisos por asuntos propios, faltas injustificadas...	
Otros motivos	Cualquier causa diferente a las anteriores. Las más comunes son ausencias debidas a fenómenos	Retribuida

meteorológicos (nevadas, inundaciones).
---

Seguramente te habrás preguntado por los modelos de los que se sirven las empresas para recoger toda la información relativa al absentismo. Los modelos más importantes de recogida de datos son:

### Documentos de recogida de datos para controlar el absentismo

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Ficha resumen del expediente personal	Forma parte del expediente personal del trabajador e incluye un resumen de los datos más importantes, incluido el índice de absentismo.
Diario de asistencia	Listado en el que consta el nombre de todos y cada uno de los trabajadores junto a sus horas de entrada y salida. Si la empresa dispone de una herramienta de control horario, es ésta la que facilita el documento.
Diario de incidencias	Listado en el que consta el nombre de los trabajadores que han presentado incidencias ese día (ausencias, retrasos, salidas imprevistas...). Se elabora a partir de los datos obtenidos del diario de asistencia.
Resumen mensual de incidencias	Resumen del listado de incidencias en el que figura el nombre de los trabajadores que han tenido incidencias con los datos de cada una de ellas.
Comunicación de incidencias	Si la incidencia es prevista (visita médica, obligación legal, licencias y permisos...), el trabajador debe presentar al departamento esta comunicación con antelación. En ella constará el tiempo de ausencia y el motivo de la incidencia. Estas comunicaciones se archivan en el expediente del trabajador.

## Anexo VIII.- Índices estadísticos de absentismo laboral.

---

### Índices estadísticos para medir el absentismo laboral

ÍNDICE	¿QUÉ MIDE?	FÓRMULA
<b>Índice de absentismo total (IAT)</b>	El porcentaje de horas de trabajo perdidas por ausencia sobre el total de las horas laborales previstas.	$IAT = \frac{\text{Total horas perdidas}}{\text{Total horas trabajo}} \cdot 100$
<b>Índice de absentismo retribuido (IAR)</b>	El porcentaje de horas de absentismo retribuido sobre el total de horas laborales previstas.	$IAR = \frac{\text{Total horas retribuidas perdidas}}{\text{Total horas trabajo}} \cdot 100$
<b>Índice de absentismo no retribuido (IANR)</b>	El porcentaje de horas de absentismo no retribuido sobre el total de horas laborales previstas.	$IANR = \frac{\text{Total horas no retribuidas perdidas}}{\text{Total horas trabajo}} \cdot 100$

Tal y como te hemos indicado antes, una vez obtenidos estos índices deberíamos compararlos con años anteriores, o con otras empresas, y así poder sacar conclusiones.

## Anexo.- Licencias de recursos.

### Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Mr Angeloux. Licencia: CC BY-SA 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/mr_angeloux/4709156990/sizes/m/in/photostream/">http://www.flickr.com/photos/mr_angeloux/4709156990/sizes/m/in/photostream/</a>		Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: <a href="http://www.mtin.es">http://www.mtin.es</a>
	Autoría: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: <a href="http://www.seg-social.es">http://www.seg-social.es</a>		Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: <a href="http://www.mtin.es">http://www.mtin.es</a>
	Autoría: Sofv. Licencia: CC BY-NC-SA 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/sofv/2534722229/in/photostream/">http://www.flickr.com/photos/sofv/2534722229/in/photostream/</a>		Autoría: Esparta. Licencia: CC BY 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/esparta/191439029/sizes/m/in/photostream/">http://www.flickr.com/photos/esparta/191439029/sizes/m/in/photostream/</a>
	Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: <a href="http://www.seg-social.es">http://www.seg-social.es</a>		Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: <a href="http://www.seg-social.es">http://www.seg-social.es</a>
	Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: <a href="http://www.seg-social.es">http://www.seg-social.es</a>		Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: <a href="http://www.seg-social.es">http://www.seg-social.es</a>
	Autoría: baldheretic. Licencia: CC BY-NC-ND 3.0. Procedencia: <a href="http://www.fotopedia.com/items/flickr-3080124882">http://www.fotopedia.com/items/flickr-3080124882</a>		Autoría: Oquendo. Licencia: CC BY 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/oquendo/2822556115/">http://www.flickr.com/photos/oquendo/2822556115/</a>
	Autoría: Estudio Enrique Arruti. Licencia: CC BY 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/enriquearruti/5427088339/">http://www.flickr.com/photos/enriquearruti/5427088339/</a>		Autoría: Ricard Alonso. Licencia: CC BY-SA 2.0. Procedencia: <a href="http://www.flickr.com/photos/monostatos1/5695415420/">http://www.flickr.com/photos/monostatos1/5695415420/</a>