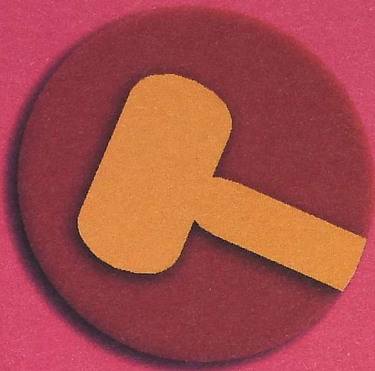


**SHI**  
**juridikoa**



S  
i  
n  
d  
i  
k  
a  
l  
H  
e  
z  
i  
k  
e  
t  
a

**2.**

**Las**  
**retribuciones**

**LAB**

**Hezkuntza**



**2.**

# **Las retribuciones.**

## 2. Ordainsariak.

# Programación y objetivos del módulo.

El módulo se desarrollará durante una jornada, siendo importante para su mejor comprensión, haber leído el cuadernillo previamente, al igual que lo es participar activamente en el debate del mismo, planteando las dudas, aportaciones etc. que se consideren necesarias.

Esperamos que el contenido de este módulo tenga sobre todo una utilización práctica y os ayude a desarrollar vuestra actividad sindical con mayor seguridad, cuando se presenten conflictos sobre esta materia, posiblemente una de las que más trabajo da en los juzgados, ya que, siempre que pueden, no pocos empresarios y sus asesores se benefician del desconocimiento de los trabajadores y trabajadoras, para retribuirles cantidades inferiores a las que les corresponden. Mientras no seamos capaces de superar este desconocimiento se seguirán aprovechando.

### Se trata de dar a conocer :

- La legislación sobre las retribuciones así como el conjunto de las leyes y normas que las regulan.
- Los conceptos que forman parte de dichas retribuciones: salario base, complementos, horas extras .... etc.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

**ipar•hegoa**



**EUSKO JAURLARITZA**  
JUSTIZIA, ENDOZKIAL LAKE  
ETA GIZARTI SEGURANTZA SAHILA



**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE JUSTIZIA,  
EGOKERIA, LANGABO Y SEGURIDAD SOCIAL

Segunda Edición, Septiembre 1999

# 2.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## Las retribuciones.

### Legislación general sobre nuestras retribuciones.

#### Estructura básica de las retribuciones.

Retribuciones de carácter salarial.

-El salario base.

-Los Complementos Salariales.

a) Por circunstancias relativas a condiciones personales de la trabajadora o trabajador.

b) Por circunstancias concretas referidas al trabajo realizado.

c) Por la situación y resultados de la empresa.

-Horas Extraordinarias.

-Gratificaciones Extraordinarias.

-Salario en Especie.

Retribuciones No Salariales.

-Indemnizaciones o suplidos.

-Prestaciones o Indemnizaciones de la Seguridad Social.

-Indemnizaciones por Traslados, Suspensiones o Despidos.

DICCIONARIO.

CUESTIONARIO.

8h

3

**2. Las retribuciones.**

# Legislación general

## sobre nuestras retribuciones.

Señala el art. 26.3 de la ley denominada Estatuto de los Trabajadores que "...mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base ... y, en su caso, complementos salariales ...".

**Así pues, las fuentes que determinan el sistema de retribución son, por este orden:**

- el convenio
- el contrato individual y
- el propio Estatuto de los Trabajadores.

Es fundamental, por tanto, conocer el convenio concreto de aplicación en nuestra empresa: de él hay que partir para poder saber algo sobre cualquier concepto y cantidad que figure en la nómina o recibo de salarios. **Es muy importante señalar que no pocos convenios sectoriales de herrialde e incluso de empresas están siendo gravemente afectados por otros convenios o acuerdos estatales, regulan-**



**do temas salariales que hasta ahora eran competencia de los de herrialde y de empresa; en algunos casos, los tendremos que tener en cuenta.**

Además del convenio, existe una cada vez menor y más ambigua legislación general, aplicable en todo centro de trabajo y sector (siempre trabajadores/as por cuenta ajena). El convenio o acuerdo individual no pueden ir en contra de estas normas (sí mejorarlas) y son directamente aplicables cuando ni convenio ni acuerdo individual hablen de ello.

El Estatuto de los Trabajadores. Es una de las leyes que determina la estructura del salario.

## 2. Las retribuciones.

**Estas normas de tipo general son las siguientes:**

•**Constitución española (CE):** arts. 35 y 39 a 52.

•**Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Convenio nº 95, sobre Protección del Salario (BOE 22-8-59); Convenio 132, sobre retribución de vacaciones (BOE 5-7-74); Convenio 140, sobre licencia pagada de estudios (BOE 31-10-79).

•**Estatuto de los Trabajadores (ET):** principalmente los arts. 21.1,

21.3, 25 a 32, 35, 36.2 y Disposición Transitoria Cuarta.

•**Orden de 27-12-94**, por la que se aprueba el modelo de recibos individual de salarios (BOE de 13-1-95).

Recordemos que prácticamente todas las antiguamente denominadas Ordenanzas de Trabajo han sido derogadas y/o están siendo sustituidas por convenios y acuerdos estatales.



# Estructura básica de las retribuciones

El ET establece dos tipos generales de retribuciones, las salariales y las no salariales, y que, a su vez se subdividen en varias. El esquema, que luego iremos viendo detalladamente, es el siguiente:

## Retribuciones Salariales

### Salario base.

- ▷ COMPLEMENTOS SALARIALES.
  - Por circunstancias relativas a condiciones personales de la trabajadora o trabajador.
  - Por las circunstancias concretas referidas al trabajo realizado.
  - Por la situación y resultados de la empresa.
- ▷ HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ▷ GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
- ▷ SALARIO EN ESPECIE.

## Retribuciones No Salariales

### Indemnizaciones o Suplidos.

- ▷ PRESTACIONES O INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- ▷ INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS, SUSPENSIONES O DESPIDOS.

Los convenios colectivos (sectoriales o de empresa), no pueden modificar esta estructura básica, aunque sí desarrollarla, concretándose cada parte de la misma (el salario base por una parte y, por otra, todos y cada uno de los complementos salariales que se pacten, las pagas extras, etc.,...).

Sólo son obligatorios, por tanto, los conceptos que figuran en el convenio de aplicación (a veces, los que ya vienen por costumbre), por lo que está en manos de sindicatos mayoritarios en cada sector y patronal su establecimiento o desaparición.

En los supuestos de **contratos a jornada parcial**, la retribución es proporcional al tiempo trabajado: si tengo un 30% de la jornada, tengo derecho como mínimo a un 30% de cada uno de los conceptos señalados en convenio para jornada completa. Así pues, una de las variables más importantes de las retribuciones es el tiempo de trabajo, por lo que si no controlamos esa variable (a través del calendario anual de trabajo), tampoco estaremos controlando lo que nos pagan. En otro módulo de Formación ya veremos la dinámica específica de la jornada laboral.

## 2. Las retribuciones.

Es muy importante tener conciencia de que, a partir de la reforma laboral de mayo de 1994, como la estructura salarial (conceptos y su estructura retributiva) se pacta en los convenios y los estatutos tienen determinada prioridad en su aplicación, tanto UGT y CCOO como la patronal están obcecados en la imposición de una estructura centralizada y frágil (ambas partes están de acuerdo en que el mercado español es una unidad a mantener no tanto frente a los mercados internacionales, sino frente a los marcos naturales económico-sociales: naciones sin estado, regiones, comunidades,...).



### Retribuciones de carácter salarial.

**Son las retribuciones a las que la actual legislación atribuye expresamente carácter salarial y que, por tanto, son cotizables.** Retribuyen tanto el trabajo efectivo como los períodos computables como de trabajo (licencias y permisos, etc...). Del ET y del modelo oficial de nómina se deduce que se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Salario Base
- Complementos Salariales
- Horas Extraordinarias
- Gratificaciones Extraordinarias
- Salario en Especie

Todas las percepciones salariales deben obedecer necesariamente a alguna de dichas situaciones. Si hubiera cantidades que no responden a una y concreta causa, deben ser consideradas y reconocidas como parte del salario base.

Opera la absorción y compensación (salvo acuerdo expreso en convenio o contrato individual y en algún caso, salvo que se pueda calificar como derecho adquirido), cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a los fijados en el convenio de aplicación. Esto es especialmente importante en los casos en que aparecen en nómina conceptos que no obedecen a una causa concreta retributiva (pluses voluntarios, pri-

mas que no obedecen a ninguna cuantificación,...), ya que la empresa puede irlos rebajando en la cuantía en que suba el salario base, la antigüedad, un ascenso,...

Caso de no existir convenio que establezca la estructura salarial (conceptos y estructura retributiva de cada concepto), el salario mínimo interprofesional (SMI) que fija anualmente el gobierno estatal - los autonómicos no tienen competencias- será el importe mínimo a cobrar.

Esta estructura del salario institucionaliza legalmente un interés primario del capital: que el salario base sea el menor posible y que los complementos sean cada vez mayores, aumentando la parte variable del salario en perjuicio de la parte fija.

### • El salario base.

Es la cantidad que por categoría profesional se señale en convenio (si fuera diario, además de constar el valor de cada día, establecen los días en que se abona) sin tener en cuenta ninguna otra circunstancia y corresponde a la jornada normal completa pactada y al rendimiento mínimo exigible. En algunos convenios se le suele denominar también **salario de calificación o profesional**.

El ET, en el art. 26.3, lo define **“.. como la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra ..”**.

### • Los complementos salariales.

En la negociación colectiva (convenios) o, sólo en su defecto, en acuerdo individual, se fijarán y concretarán los complementos salariales, que necesariamente obedecerán (art. 26 del ET) a los siguientes criterios:

- Por circunstancias relativas a las condiciones personales de la trabajadora o trabajador.
- Por las circunstancias concretas referidas al trabajo realizado.
- Por la situación y resultados de la empresa.

Si alguno de los complementos salariales que tuviéramos en nómina no respondiera a alguno de los criterios señalados, se puede defender que sean parte del salario base.

Siguiendo tales criterios, cada complemento que aparezca en nómina debería encontrarse expresamente en el convenio de aplicación, así como su estructura retributiva (cuándo se cobra y en qué cuantía), pues no hay norma general supletoria aplicable; si tal complemento no figura en convenio, empiezan los problemas.

El ET (art. 26.3), acerca de los complementos salariales, dice expresamente: **“Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el**

## 2. Las retribuciones.

**carácter de consolidables -salvo pacto en contrario- los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa",** lo que quiere decir que son variables (tanto el cuándo se cobra, como el cuánto se cobra) si no se acuerda expresamente en convenio.

**Los más habituales de los denominados Complementos Salariales,** teniendo siempre en cuenta que no se van a citar todos los posibles y que en cada empresa y/o sector sólo existen algunos de ellos e incluso otros que aquí no se citan, suelen ser los siguientes:

### Complementos salariales personales

- ▷ ANTIGÜEDAD.
- ▷ PLUS DE ASISTENCIA.
- ▷ OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES: IDIOMAS, TÍTULOS, ETC.

### Complementos salariales en función de las circunstancias relativas al trabajo realizado.

- ▷ NOCTURNIDAD.
- ▷ TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.
- ▷ INCENTIVOS, ACTIVIDAD.
- ▷ COMISIONES.

### Complementos salariales por la situación y resultados de la empresa.



### a) Complementos salariales personales.

Son todos aquéllos conceptos que se derivan en exclusividad de las circunstancias personales, individuales, de cada trabajador@ y que no son valoradas al determinarse el salario base. Ningún complemento personal es obligatorio, si no está expresamente pactado en convenio (ni siquiera la antigüedad). Vamos a ver algunos:

#### **ANTIGÜEDAD**

Consiste, en un % sobre el salario base o en una cantidad fija. Solamente se tiene derecho a él si está establecido en el convenio de aplicación y con la dinámica retributiva que en él se establezca (cuándo y cuánto).

Si se tiene derecho legal y si el convenio no dijera nada en contra, cuenta siempre:

- El tiempo que se haya estado de baja por enfermedad, maternidad o accidente.
- La excedencia forzosa (cargo público o sindical,...).
- El período, desperdiciado, en el servicio militar español.
- El período de prueba al inicio de un contrato indefinido.
- El trabajo bajo contratos de formación (aprendizaje y prácticas), tras pasar a fij@.
- Los períodos bajo contratos de trabajo eventual, una vez que se pase a ser fij@.

#### **No se tiene en cuenta (salvo que el convenio lo establezca expresamente o exista costumbre):**

- La excedencia voluntaria.
- Las suspensiones de trabajo pactadas de mutuo acuerdo, salvo que expresamente se pacte que sí cuentan.

Convenio colectivo. Se pueden pactar en convenio los complementos salariales.

## 2. Las retribuciones.

### **PLUS DE ASISTENCIA.**

Según convenios o acuerdos entre empresa y trabajador@s, existen "premios" de una determinada cantidad por asistencia, puntualidad, etc...

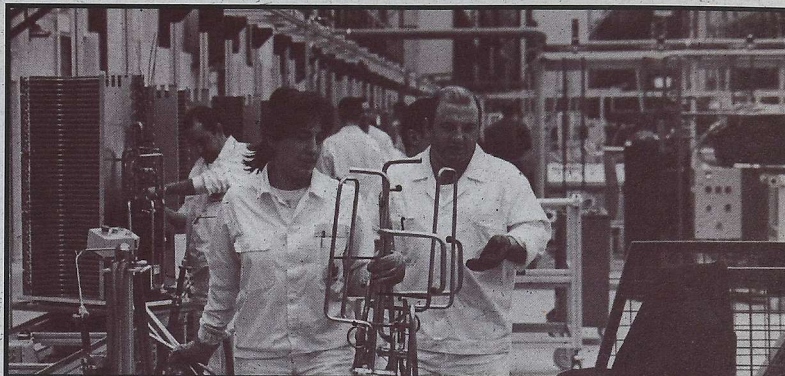
### **OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES.**

Pueden existir otros (idiomas, títulos,...), siempre que obedezcan a causas derivadas de las circunstancias personales e individuales y conforme a la dinámica retributiva que el convenio señale.

### **b) Complementos en función de las circunstancias relativas al trabajo realizado.**

Son conceptos que retribuyen específicas e inherentes condiciones al trabajo que se realiza. Están, pues, ligados al puesto de trabajo y sólo se perciben cuando se está en tales condiciones. Comprenden todo tipo de complementos: por calidad o cantidad de trabajo, por las condiciones objetivas de trabajo, etc,... La legislación general sólo impone dos obligatorios: el de nocturnidad (art. 36.2) y el relativo a los tóxicos, penosos y peligrosos (normas de salud laboral), pero tampoco establecen su dinámica retributiva, que se supone debe constar en convenio. El resto deben figurar en convenio para tener derecho a su percibo.

**Vamos a ver los obligatorios y algunos de los más habituales.**



### **NOCTURNIDAD**

Para compensar el perjuicio e incomodidad del trabajo nocturno, se tiene derecho a una retribución complementaria específica (art. 36.2 del ET), cuya cuantía se supone que consta en convenio. Las horas consideradas nocturnas son, como mínimo, las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00. Sin embargo, no se tiene derecho a este plus cuando "... el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos" (serenos, vigilantes, etc...). Está prohibido todo tipo de trabajo durante estas horas a l@s menores de 18 años.

### **TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS**

Este complemento viene a compensar condiciones y riesgos de toxicidad, penosidad/incomodidad y peligrosidad en determinados puestos de trabajo en los que, por propia naturaleza, dichos riesgos para la salud integral de la persona no pueden evitarse, ya que,

Premios de asistencia. Plus que últimamente prolifera en los convenios.

en caso contrario, se impone -sindicalmente al menos- la obligación de subsanar dichas deficiencias, hasta anular el riesgo: la salud no se vende ni se compra.

La estructura retributiva (cuándo y cuánto) de este complemento también debería figurar en los convenios y se perciben (salvo pacto que lo mejore) durante el período efectivamente trabajado en las condiciones de riesgo.

En el caso de que creamos que el puesto de trabajo tiene las características que señala el convenio y no se esté cobrando, se solicita su reconocimiento a la empresa y, si ésta no lo reconoce, se reclama al Juzgado de lo Social.

### **INCENTIVOS, ACTIVIDAD**

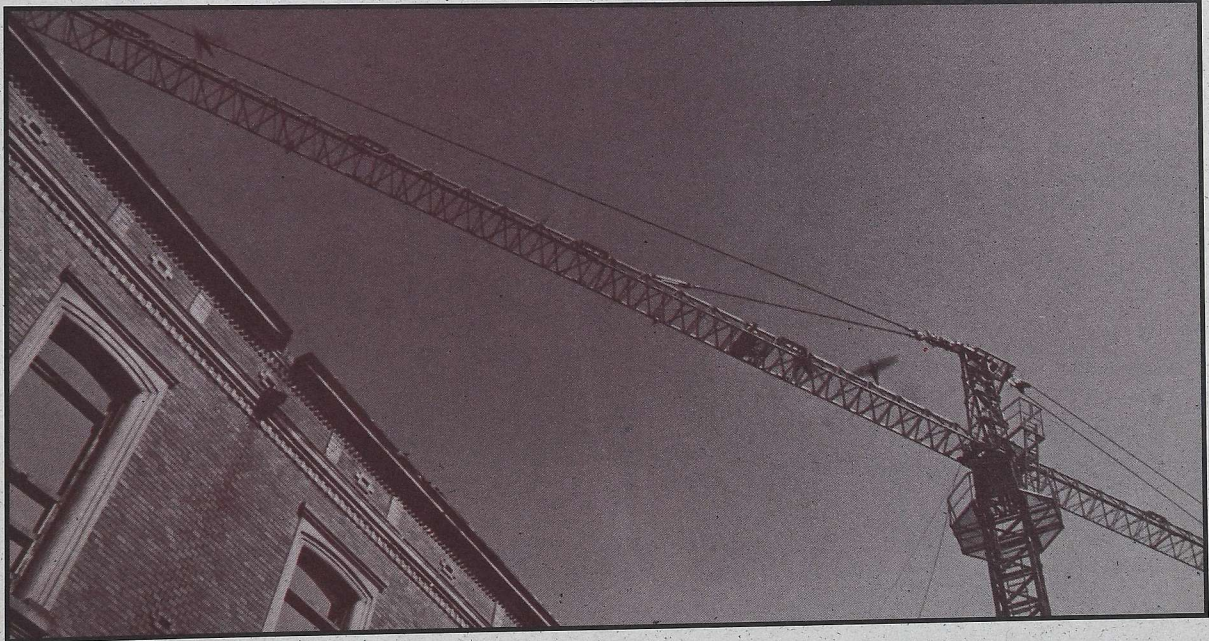
Es la cantidad que se abona en virtud del rendimiento obtenido en el trabajo por encima del nivel

mínimo normal exigido para el percibo del Salario Base. Se trata de "primar" económicamente en función de la producción obtenida, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo. Como los incentivos están en función de una determinada cantidad o calidad, en convenio o pacto debería constar su dinámica y control por parte de la trabajadora o trabajador (partes de trabajo firmados por encargad@,...) pues sino se hace imposible saber a qué y cuándo se tiene derecho.

### **COMISIONES**

Es un tipo específico de incentivo que puede existir en las actividades ligadas al comercio, calculado sobre las ventas o facturación de cada trabajador@, de un determinado colectivo o de toda la empresa.

Peligrosidad. Si no se puede evitar es un complemento obligatorio.



## 2. Las retribuciones.

### **OTROS COMPLEMENTOS EN FUNCIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL TRABAJO REALIZADO**

Pueden pactarse cualesquiera otros conceptos fundamentados en las condiciones de los puestos de trabajo: turnicidad, apoderamientos, jefe de equipo, quebranto de moneda, ... Pero, siempre, han de ser medibles, cuantificables, ...

### **c) Complementos por la situación y resultados de la empresa.**

Son los que se puedan establecer en función de objetivos generales de empresa, de colectivos, ... Recordemos siempre que son variables y nunca consolidables, salvo pacto en contrario. No es la clásica "paga de beneficios" (que realmente es una Gratificación Extraordinaria sin más, a pesar de su nombre).

#### **• Horas extras.**

Su práctica habitual es uno de los comportamientos personales más insolidarios y antisociales y a la vez extendidos, que esconde la realidad de unos bajos salarios en muchos sectores o bien, en otros casos, el incremento artificial de un tren de vida que no se puede sostener con las retribuciones ordinarias. Distorsiona toda la diná-

mica de negociación colectiva y condiciones de trabajo (subidas salariales que no se valoran, calendarios que no se cumplen, ...) por lo que es interés estratégico de las empresas su mantenimiento, aún cuando les puedan resultar supuestamente más caras.

Son las horas de trabajo, que no se deberían realizar, por encima de la jornada estipulada en el calendario obligatorio y horario laboral anual.

Hay dos tipos de horas extras: las voluntarias y las obligatorias. De las obligatorias, sólo vienen impuestas por el ET las denominadas por fuerza mayor (incendios, accidentes, ...) y el resto de las que llamamos "obligatorias" son las que vienen impuestas por nuestros propios convenios (estructurales), o por la propia des-organización del trabajo, como es el caso de no haber previsto en convenio numerosas circunstancias que pueden alterar la actividad laboral (no vienen l@s del turno siguiente, trabajos que se pueden quedar colgando por no dar tiempo a terminarlos, ...). En las voluntarias, la aceptación es absolutamente libre.

El propio art. 35.1 del ET señala que por convenio colectivo o sólo en su defecto, por pacto individual, se optará entre su abono o su compensación por tiempo de descanso. El propio ET, por tanto, impone el descanso compensatorio y que dicho descanso se produzca como máximo dentro de los 4 meses

siguientes a la realización de las horas extras (también las estructurales) y solamente si nosotr@s queremos se nos abonan en metálico. Si se hubiera incrementado el importe de la retribución de horas extras en un %, también hay que exigir que se aplique, como mínimo, dicho incremento para el tiempo compensatorio (por ejemplo, si existiera incremento del 75% por cada hora extra, precedería un descanso de hora y tres cuartos por cada hora extra).

Su precio debería constar en convenio, pues si no las van a retribuir como una hora normal, ordinaria. No existe, por tanto, norma general que establezca módulo para el cálculo del valor de la hora extraordinaria. Lo habitual es calcularla en base a la retribución bruta anual, es decir, incluyendo salario base y todos los complementos salariales (pagas extras y vacaciones también), dividiendo tal retribución bruta anual entre el número de horas anuales ordinarias (jornada anual); dicho resultado sería el valor de la hora ordinaria y sobre este valor se añadiría un % (antes de la reforma laboral de mayo de 1994 era un mínimo del 75% de incremento).

El art. 35.5 del ET señala literalmente que "... la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente". Por tanto, siempre hay que

exigir copia de ese registro diario y del resumen.

A efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, las horas extraordinarias están sujetas a las cotizaciones adicionales previstas en el RD 82/1.979 y RD 92/1.983 y a lo que anualmente se dicte por el Gobierno estatal. Su importe se integra en el cálculo de la base de cotización para accidentes de trabajo, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional (ahora denominada Base de Cotización por Contingencias Profesionales y Conceptos de Recaudación Conjunta).

Horas extras. Complemento personal insolidario y antisocial.



## 2. Las retribuciones.

Para que tenga "éxito" una reclamación en los juzgados de lo social por horas extras realizadas, es preciso probarlas día a día y hora a hora con documentación, pues no suele resultar suficiente o resulta imposible contar con testigos como única prueba.

### • Gratificaciones extraordinarias.

Son tanto las obligatorias (navidad y julio) como las pactadas en convenio o por costumbre.

Su cuantía depende de cada y se puede acordar su abono mediante prorrateo en las 12 mensualidades habituales.

No se perciben, salvo pacto en contrario, durante la IT, maternidad, huelga, ... y cualquiera otra modalidad de suspensión temporal de la relación laboral. Si existe complemento por IT garantizando el 100% de la retribución mensual, lo normal es que también las pagas se cobren enteras.

### • Salario en especie.

Son las retribuciones que valoran en dinero el disfrute o entrega de bienes y servicios: vivienda, alojamiento, productos que elabora o comercializa la propia empresa, ...

En ningún caso las retribuciones calificables como tales superarán el 30% del total de retribuciones salariales (sin contar las no salariales)

### Retribuciones No Salariales.

Dice el art. 26 del ET, en su apartado 2, que son "**... 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 S.S. y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.**"

Estas percepciones, por tanto, carecen del carácter jurídico de "salario" y no cotizan. Vamos a ver ahora, por tanto:

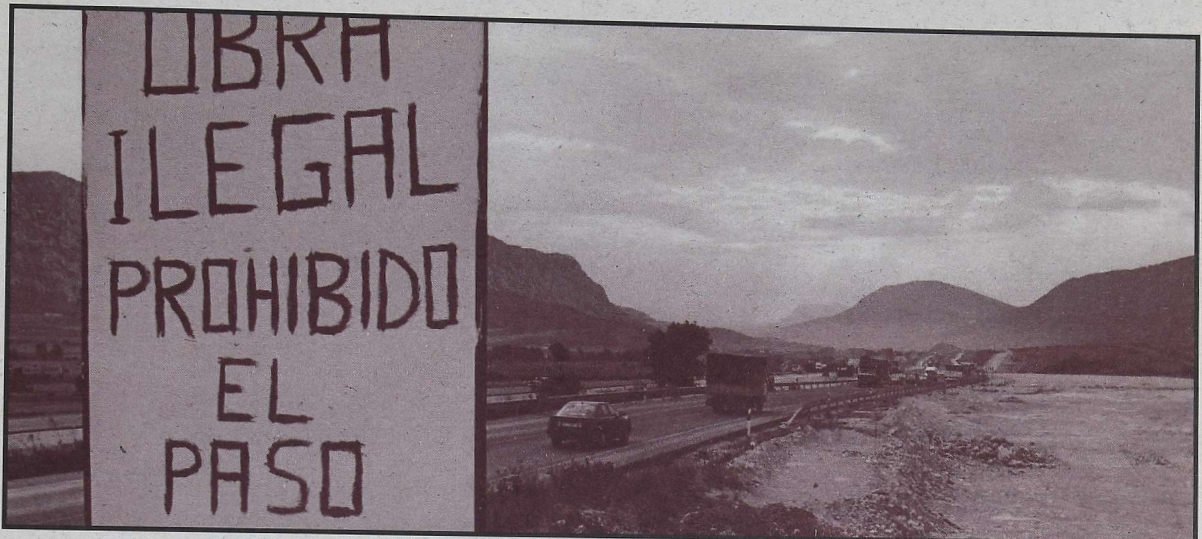
- Indemnizaciones o suplidos
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos

### • Indemnizaciones o suplidos.

Son los gastos realizados por l@s trabajador@s por cuenta de la empresa, como consecuencia directa de la prestación de la fuerza de trabajo, de la propia actividad laboral (dietas, desplazamientos, ...). Hay que distinguir bien dos tipos de estos gastos:

#### IMPUTABLES A LA EMPRESA

Son los derivados como conse-



cuencia directa de órdenes de la empresa y necesarios para la realización de los propios trabajos, que los debe abonar directamente la empresa en condiciones normales (coger un taxi para llevar no se qué documentación de la empresa, gasolina de mi coche utilizado para el trabajo de la empresa, ...). Son gastos inherentes a la propia actividad empresarial y lo lógico y normal es que se facturasen a nombre de la empresa, igual que los bolígrafos, las máquinas, las herramientas, el transporte, ... que utiliza la empresa.

### **IMPUTABLES A LA TRABAJADORA O TRABAJADOR**

Son los gastos abonados por la propia trabajadora o trabajador por el uso personal de servicios o bienes que no están integrados dentro del proceso de producción

o servicios de la actividad empresarial y que se ocasionan, por tanto, por la propia trabajadora o trabajador, si bien siempre con relación al trabajo (viajes, transporte, ...).

Cuando hablamos de las Indemnizaciones o Suplidos, nos estamos refiriendo al segundo tipo, pues el primero son gastos que se deben pagar con dinero de la empresa, igual que cuando nos mandan a una ferretería a comprar una manilla para una puerta de la empresa porque se ha roto.

Así pues, se tiene derecho al resarcimiento de tales gastos (del segundo de los tipos descritos) siempre que así aparezca en el convenio de aplicación; sino aparecen, la empresa va a tratar de considerarlos como parte de las propias obligaciones del personal y, por tanto, comprendida ya dentro de su retribución ordinaria, co-

**Gastos imputables a la empresa.**  
Son aquellas que se desprenden de la realización de las tareas encomendadas.

## 2. Las retribuciones.

mo parte del propio salario base o de otros conceptos (en la construcción, por ejemplo, los viajes desde y al domicilio están parcialmente dentro del denominado plus extrasalarial).

**Dentro de estos gastos (impugnables a la trabajadora o trabajador pero a cargo de la empresa por pacto o convenio), los más habituales que suelen aparecer en convenios son:**

- Dietas y Gastos de Viaje o Locomoción
- Plus de Distancia y de Transporte
- Quebranto de Moneda (compensación de posibles desajustes contables).
- Desgaste de Herramientas Propias (en la construcción; uso vehículo particular para tareas de transporte propias de la empresa,...).
- Desgaste de Prendas de Trabajo

### • Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

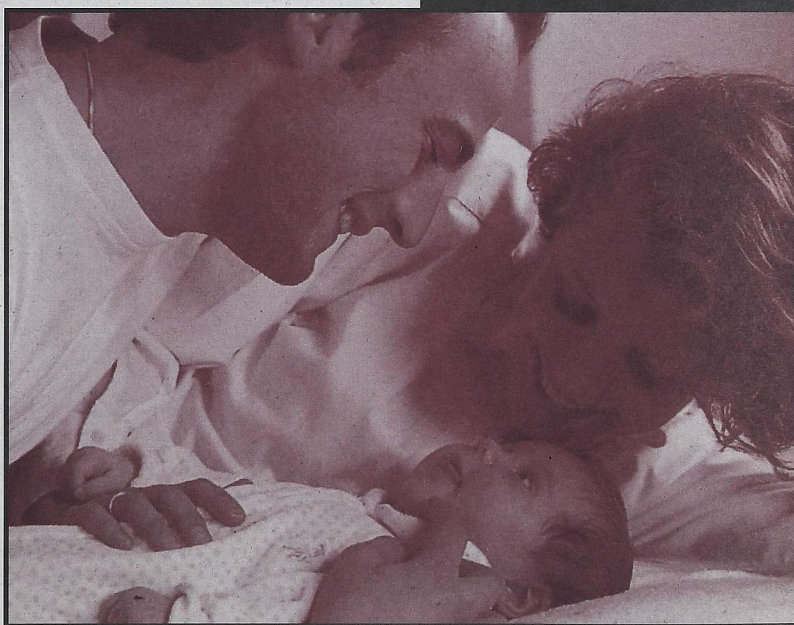
Por la cotización efectuada cuando trabajamos, estamos dad@s de alta,... tenemos una serie de derechos económicos mínimos, una serie de prestaciones e indemnizaciones que provienen de la S.S., se las abonan a las empresas (son meras intermediarias) y las empresas nos las abonan a nosotr@s. Estas prestaciones se pueden complementar, mejorándolas, mediante convenio o acuerdo.

Hay unas prestaciones que figuran en nómina, que se abonan durante la suspensión temporal de nuestra actividad laboral y que las cobramos a través de la empresa. La maternidad, que también se abona al suspenderse la relación laboral, se cobra directamente de la S.S. y por tanto no figura en nómina. Otras sustituyen permanentemente a las retribuciones de nuestra actividad laboral, son las de invalidez, jubilación, etc...

En el módulo de formación dedicado a las prestaciones veremos todas y más en profundidad; ahora veremos sólo aquellas que percibimos a través de las empresas donde trabajamos.

**Las prestaciones a las que nos vamos a referir, por tanto, son las siguientes:**

Maternidad. Se cobra directamente de la S.S.



• **Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o de accidente no laboral.**

• **Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente laboral o de enfermedad profesional.**

Estas prestaciones se pueden complementar o mejorar, en cuyo caso estas mejoras jurídicamente entran dentro del apartado de retribuciones que luego veremos (Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos), pues van a ser complementos o mejoras a cargo exclusivo de la empresa.

### **IT DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O DE ACCIDENTE NO LABORAL.**

• **Requisitos:**

- Estar de alta; caso de no estarlo, hay que arreglarlo (denunciarlo,...) de inmediato.
- Haber cotizado un mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años anteriores a la baja.

• **Base Reguladora Diaria:**

$$\frac{\text{Base de cotización mes anterior a la baja}}{\text{Número de días naturales cotizados}}$$

• **Cuantía bruta de la**

**prestación** (a cargo de la S.S.)

Se calcula de la cantidad resultante como base reguladora diaria:

- el 60% que será el valor diario a cobrar del 16º día al 20º y
- el 75% será el valor diario a partir del día 21º y en adelante.



**Del 1º al 3º, ambos inclusivos.**

La S.S. no abona prestación alguna, pero se puede mejorar esta situación por convenio o acuerdo. Se tiene derecho a cobrar el 50% del salario real durante los primeros 4 días de baja en cada año, a cargo de la empresa, cuando esté expresamente pactado o por costumbre (hasta la reforma de mayo de 1994 era obligatorio y, en la medida en que se ha exigido seguir haciendo, se ha convertido en derecho adquirido aún cuando no haya pacto expreso).

Accidente. La Incapacidad Temporal como consecuencia de un accidente las percibimos a través de la empresa.

## 2. Las retribuciones.

### Del 4° al 15°, ambos inclusivos

La S.S. tampoco abona prestación alguna, pero es obligatorio para la empresa y a su exclusivo cargo, el abono de una cantidad durante ese período (Indemnización por suspensión, también el 60% de la base reguladora diaria calculada a partir de la base de cotización del mes anterior al de la baja).

A partir de 1996, las empresas pueden acordar con la S.S. que sea una Mutua quien gestione el abono de estas prestaciones, con lo que habrá dos intermediarias (la Mutua y la empresa) y parece ser el primer paso de un recorrido que acabará en que la propia asistencia sanitaria se privatice y salga de las manos de las instituciones públicas.

Mutua patronal. La prestación por accidente puede ser a cargo de las mutuas patronales.



### IT DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

#### • Requisitos:

- Estar de alta y, si no es así, denunciarlo ante Inspección de Trabajo de inmediato.

- No es preciso ningún período previo de cotización

#### • Base Reguladora Diaria:

Base mes anterior a baja - Horas extras
Número de días cotizados en dicho mes

+

Total horas extras año anterior
365 (diario) ó 360 (mensual)

#### • Cuantía bruta de la prestación (a cargo de la S.S.)

El 75% de la base reguladora diaria, desde el día siguiente a aquél en que se ha producido, o desde el día siguiente al de la baja, cuando ésta fuese posterior a la fecha del accidente y el proceso de asistencia sanitaria se desencadenase días después.

El salario íntegro del día del accidente es a cargo de la empresa, con carácter obligatorio.

Recordemos que esta prestación puede ser a cargo de la propia S.S. o bien de la Mutua Patronal con quien la empresa tenga concertado la cobertura del riesgo.

### **AYUDAS DE CARÁCTER "SOCIAL" O SIMILARES.**

Siempre tienen que estar pactadas en convenio para poder exigir las, pero pueden existir por la mera costumbre. Las podemos agrupar en los siguientes tipos:

- Retribuciones asistenciales y complementarios a las de la S.S.: ayudas por hij@s en edad escolar, indemnizaciones por fallecimiento, premios por nacimientos, complementos a la I.T., etc...
- Ayudas específicas para el fomento y desarrollo de actividades formativas, culturales, deportivas, adquisición de libros, euskaldunización,...
- Ayudas para créditos -reintegrables en su totalidad o en parte-, para atenciones familiares o personales (vivienda, coche,...).
- Retribuciones por servicios colectivos: economatos, comedores,...

### **OTRAS PRESTACIONES**

Como "desempleo parcial", en el que figurarían las prestaciones de desempleo parcial del INEM (por reducción de jornada o suspensión temporal, no por extinción) pero sólo en el indeseable supuesto de que se realice su pago a través de la propia empresa.



### **• Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.**

Hay algunas situaciones en que tales indemnizaciones son obligatorias, cuando se produce un hecho para el que la legislación establece unos derechos concretos, de carácter mínimo y que siempre pueden mejorarse por pacto, acuerdo o convenio. Otros son producto propio de convenios y sólo se tienen derecho a ellos cuando concurren las circunstancias pactadas y en las cuantías y condiciones pactadas.

Euskara. En convenio se pueden pactar ayudas a la euskaldunización.

## 2. Las retribuciones.

### INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS.

Una vez impuesto el traslado de un trabajador del centro de trabajo que provoque cambio de vivienda, podrá optarse por la aceptación del traslado o por la extinción de la relación laboral. Caso de aceptarse el traslado, son de cuenta de la empresa los gastos ocasionados, tanto los propios de la o del trabajador como de las personas a su cargo. Si se opta por la extinción, corresponde una indemnización mínima equivalente a 20 días por año y con un máximo de 12 mensualidades, siempre mejorable por convenio colectivo.

### INDEMNIZACIONES CON OCASIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

#### • En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Son retribuciones de este carácter aquellas que son a cargo exclusivo de la empresa (no las de la S.S., que tienen el carácter jurídico de prestaciones, como ya hemos visto).

#### Hay dos tipos de complementos, siempre a cargo de la empresa y no de la S.S.:

- **Uno obligatorio** por ley y que se refiere al período comprendido entre el 4º día y el 15º, en el que ya hemos visto que no tenemos derecho a prestaciones a cargo de la

S.S., pero sí, a cargo de la empresa, a percibir una cantidad de un mínimo del 60% de la base reguladora diaria.

- **Otros, voluntarios**, pactados en convenios o acuerdos o por costumbre y que mejoran tanto el complemento obligatorio a cargo de la empresa como las propias prestaciones de la S.S.; no pocos convenios recogen el derecho al 100% de la retribución bruta ordinaria durante todo el período de IT (desde el 1º al último día).

### Recordemos, para fijar ideas, que durante la IT (Incapacidad Temporal) derivada de enfermedad común o accidente no laboral ocurre lo siguiente:

#### ▷ Del 1º al 3º día

No existe obligación general alguna de retribuirlos, ni a cargo de la empresa ni de la S.S. Ahora bien, podemos plantear que hay un derecho adquirido al percibir el 50% de la retribución bruta diaria ordinaria, sólo durante tres días al año, si es que esa fuera ya costumbre habitual (antes recogida por la propia legislación y desaparecida desde la reforma de 1994); todo mejorable por convenio o acuerdo.

#### ▷ Del 4º al 15º día

60% de la base reguladora, como mínimo, obligatoria siempre y a cargo de la empresa, mejorable por convenio a cargo de la empresa también.

#### ▷ Del 16º al 20º día

60% de la base reguladora, dinero que viene de la S.S. y nos debe pagar la empresa, que tenemos derecho tod@s, siempre que tengamos cotización suficiente; también mejorable por convenio y cuya mejora sí sería a cargo de la empresa.

#### ▷ Del 21º día en adelante

75% de la base reguladora, dinero que viene de la S.S. y nos paga la empresa, a la que tenemos derecho tod@s, siempre que tengamos cotización suficiente; también mejorable por convenio y cuya mejora sí sería a cargo de la empresa.

• **En caso de Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional:**

Son también retribuciones de este carácter las que son a cargo exclusivo de la empresa durante estas situaciones.

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, como ya hemos visto, la S.S. o la Mutua Patronal nos abona a través de la empresa unas prestaciones y durante todo el período de baja (desde el 1º al último). Muchos convenios mejoran estas prestaciones y no pocos recogen el derecho al 100% de la retribución bruta ordinaria durante todo el período de IT por accidente de trabajo.

• **Otros supuestos:**

Caso de pagas extras durante el "desperdicio militar"; conservar parte del salario durante procesos de euskaldunización con excedencias o suspensiones del contrato,...

**INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Comprende las indemnizaciones que pudieran corresponder por despido (disciplinario, objetivo, la opción por la extinción en caso del traslado, colectivo,...) o por resolución de contrato a iniciativa de la trabajadora o trabajador.



Complemento I.T. Entre el 4º y el 15º día es la empresa la que nos debe pagar la incapacidad temporal.

# vocabulario



## **BASES DE COTIZACION**

Son los importes reflejados en la nómina (resultado de sumar todos los conceptos cotizables) y sobre los que se van a aplicar los % (tipos) de retención para las cotizaciones a la Seguridad Social. Existen dos bases:

Para contingencias comunes.

Para contingencias profesionales y otras contingencias.

## **BASE REGULADORA**

Es el importe que va a servir de referencia a la hora de hacer el cálculo para las prestaciones de la Seguridad Social.

Esta base tiene su origen en las bases de cotización, de ahí la importancia de exigir siempre que se cotice correctamente sobre nuestros salarios.

## **COTIZACION**

Cuota resultante después de aplicar los % correspondientes a las bases de cotización mensuales. Es decir, es el dinero que nos retienen mes a mes para financiar el sistema de Seguridad Social.

## **ABSORCION Y COMPENSACION**

Significa que -salvo pacto en contrario- cualquier cantidad que cobremos por encima de lo que marca nuestro convenio a medida que se van produciendo las distintas subidas salariales puede ir absorbiéndose hasta equipararnos con las cantidades mínimas marcadas en convenio para nuestra categoría.

Es decir, no te lo pueden quitar de golpe pero sí poco a poco.

## **IT (Incapacidad Temporal)**

Concepto que a venido a refundir la antigua Incapacidad Laboral Transitoria y la también antigua invalidez provisional. Es la familiarmente llamada "baja".

## **PRORRATEO**

Cuando nos referimos al salario o a las cotizaciones a la Seguridad Social significa que un importe se distribuye en diferentes mensualidades. Por eso, cuando nuestras pagas extras coinciden en su importe bruto con nuestros salarios mensuales habituales, cobramos más importe líquido. Sucede que sobre esa cantidad se cotiza en las nóminas mensuales pero no en las correspondientes a pagas extras.

## **TC2**

TC2a, lantegi bateko langileen izen-zerrenda eta langile bakoitzaren kotizazio-oinarriak biltzen dituen dokumentua da.

Enpresariak kotizazioa egin eta hurrengo hilabetearen barruan lantegiko toki ageri batean jarri behar dute. Eginbehar honen ordezt, beste hau egin dezakete, hots: dokumentazio hori langileen ordezkarien eskura jarri alegia.

## **SOLDATA GORDINA**

Soldata gordina deritzo guk kobratuko genukeen kopuruari, baldin Gizarte Segurantzara kotizatu beharrik ez balego eta Ogasunak deskontatuko ez ligu PFEZren bidez.

## **SOLDATA GARBIA EDO LIKIDOA**

Soldata Garbia edo Likidoa deritzo aipatu berri ditugun deskontuak soldata gordinaren gainean egin ondoren geratzen zaigun kopuruari.

# ejercicios

# 2.

Las retribuciones.

## CUESTIONARIO

---

- 1.- ¿Qué fuentes determinan las retribuciones ?
  
- 2.- EL E.T. ESTABLECE DOS TIPOS GENERALES DE RETRIBUCIONES ¿CUALES SON?
  - A- El salario base y las de la Seguridad Social
  - B- Las salariales y los complementos personales
  - C- Las salariales y las no salariales
  
- 3.- EL COMPLEMENTO DE TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO ¿ES SALARIAL O TIENE CARÁCTER DE PRESTACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL?
  
- 4.- ¿Computan para la antigüedad los períodos bajo contrato eventual una vez que se pasa a ser fij@?
  
- 5.- Si un@ trabajador@ está de baja de enero a marzo y en su convenio no hay previsto ningún tipo de mejora en los casos en que el trabajador o trabajadora se encuentra en incapacidad temporal, cuando llega el mes de junio ¿tiene derecho a cobrar el total de la paga extra?
  
- 6.- Un@ trabajador@ en el mismo supuesto anterior. Si la base reguladora en el mes de enero es de 180.000 pts y si todo el mes de febrero está de baja ¿que importe bruto cobraría en dicho mes?

# ejercicios

# 2.

Las retribuciones.

## CUESTIONARIO

---

- 1.- ¿Qué fuentes determinan las retribuciones ?
  
- 2.- EL E.T. ESTABLECE DOS TIPOS GENERALES DE RETRIBUCIONES ¿CUALES SON?  
A- El salario base y las de la Seguridad Social  
B- Las salariales y los complementos personales  
C- Las salariales y las no salariales
  
- 3.- EL COMPLEMENTO DE TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO ¿ES SALARIAL O TIENE CARÁCTER DE PRESTACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL?
  
- 4.- ¿Computan para la antigüedad los períodos bajo contrato eventual una vez que se pasa a ser fij@?
  
- 5.- Si un@ trabajador@ está de baja de enero a marzo y en su convenio no hay previsto ningún tipo de mejora en los casos en que el trabajador o trabajadora se encuentra en incapacidad temporal, cuando llega el mes de junio ¿tiene derecho a cobrar el total de la paga extra?
  
- 6.- Un@ trabajador@ en el mismo supuesto anterior. Si la base reguladora en el mes de enero es de 180.000 pts y si todo el mes de febrero está de baja ¿que importe bruto cobraría en dicho mes?