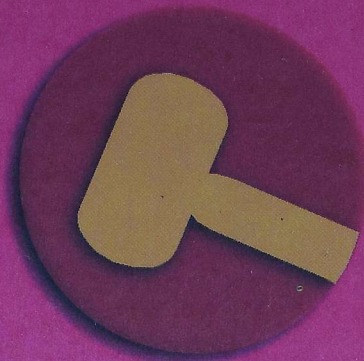


S
SHI
juridikoa



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

16.

Retribuciones

2ª edición
ACTUALIZADA
2002

LAB
Hezkuntza



16.

Retribuciones.

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

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTÉ SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

FEBRERO de 2002

16.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Retribuciones.

1.- Legislación general sobre nuestras retribuciones.	5
2.- Estructura básica de las retribuciones.	7
2.1.- Retribuciones de carácter salarial.	8
2.1.1.- El salario base.	9
2.1.2.- Los Complementos Salariales.	9
2.1.2.a) Por circunstancias relativas a condiciones personales de la trabajadora o trabajador.....	11
2.1.2.b) Por circunstancias concretas referidas al trabajo realizado.	12
2.1.2.c) Por la situación y resultados de la empresa.	14
2.1.3.- Horas Extraordinarias.	14
2.1.4.- Gratificaciones Extraordinarias.	16
2.1.5.- Salario en Especie	16
2.2.- Retribuciones No Salariales.	16
2.2.1.- Indemnizaciones o suplidos.	17
2.2.2.- Prestaciones o Indemnizaciones de la Seguridad Social.	18
2.2.3.- Indemnizaciones por Traslados, Suspensiones o Despidos.	21
2.2.4.- Ayudas de carácter "social" o similares.	23
DICCIONARIO	24

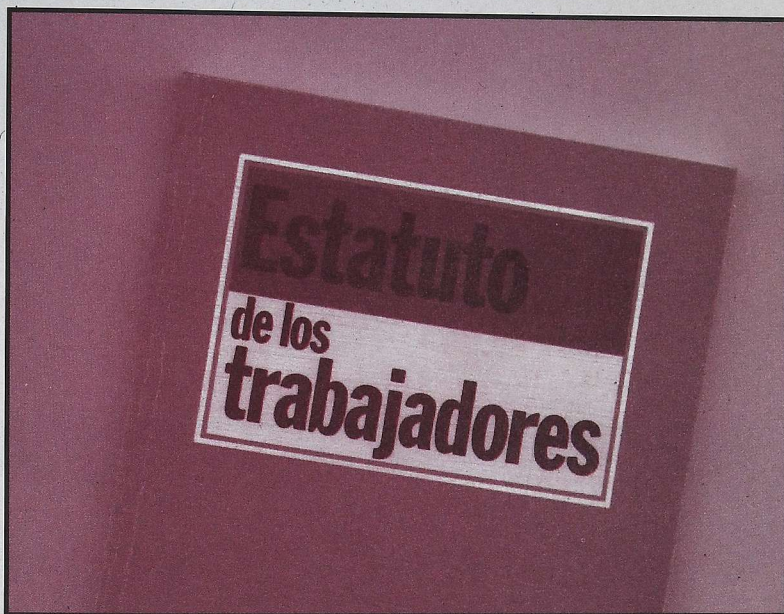
1.- Legislación general sobre nuestras retribuciones.

Señala el art. 26.3 de la ley pomposamente 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 normas que determinan el sistema de retribución son, por este orden:

- el convenio
- el contrato individual
- la costumbre
- 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 resaltar que no pocos convenios sectoriales de herrialde e incluso de empresas empiezan a estar gravemente afectados por otros convenios o acuerdos de ámbito estatal,**



que regulan temas salariales que hasta ahora eran competencia de los de herrialde y de los de empresa; en algunos casos, los tendremos que tener en cuenta (construcción, metal, hostelería,..).

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 apli-

cables cuando ni convenio ni acuerdo individual hablen de ello.

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, reservándose algunas materias (clasificación,...).



2.- Estructura básica de las retribuciones

El ET establece dos tipos generales de retribuciones: **las salariales y las no salariales**. Éstas, a su vez, se subdividen en varias. El esquema general, 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

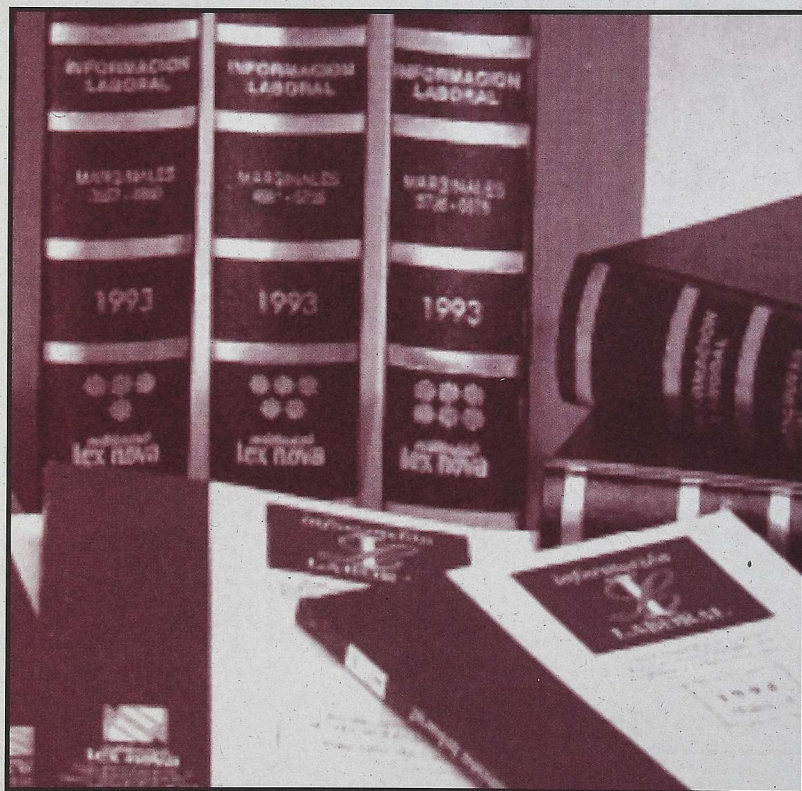
- ▷ INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
- ▷ PRESTACIONES O INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- ▷ INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS, SUSPENSIONES O DESPIDOS.

Los convenios colectivos (sectoriales o de empresa), *no pueden alterar esta estructura básica*, aunque sí desarrollarla y adaptarla a las peculiaridades de cada empresa o sector.

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

En el supuesto de **trabajo 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, en general. 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 y horario), tampoco estaremos controlando lo que nos pagan. En otro módulo de Formación ya veremos la dinámica específica de la jornada laboral.

Es muy importante tener clara conciencia de que, a partir de la reforma laboral de mayo de 1994, como la estructura salarial (conceptos y su dinámica retributiva) se pacta en convenio y los convenios estatales 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 homogénea y no tanto frente a los mercados internacionales, sino frente a los marcos naturales económico-sociales: naciones sin estado, regiones, comunidades,...).



2.1.- Retribuciones de carácter salarial.

Son las retribuciones a las que la actual legislación atribuye expresamente carácter salarial y que, por tanto, son cotizables a la Seguridad Social. Retribuyen tanto el trabajo efectivo como los periodos 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 clasificaciones o situaciones. Si hubiera cantidades que no respondiesen a una causa concreta, 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 im-

portante cuando aparecen en nómina conceptos que no obedecen a una causa concreta retributiva (pluses voluntarios, primas 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 dinámica 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. Es lo que en los pactos sociales, acuerdos inter-confederales,... se denominan como incrementos retributivos ligados a la productividad (sólo cobras más si produces más), buscando un mayor beneficio o plusvalía para el capital.

2.1.1.- El salario base.

Es la cantidad que por categoría profesional figura en convenio, 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 salario profesional.**

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

2.1.2.- 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:

- a) Por circunstancias relativas a las condiciones personales de la trabajadora o trabajador.**
- b) Por las circunstancias concretas referidas al trabajo realizado.**
- c) 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 plantear que sea parte del salario base.

Siguiendo tales criterios, cada complemento que aparezca en nómina debería encontrarse expresamente en el convenio de aplicación, así como su dinámica retributiva (*cuándo se cobra y en qué cuantía*), pues no hay norma general supletoria aplicable; si tal com-

plemento no figura en convenio, o bien no concreta cuándo se cobra y en qué cuantía, empiezan los problemas.

ELET (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 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 expresa y concretamente 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:**

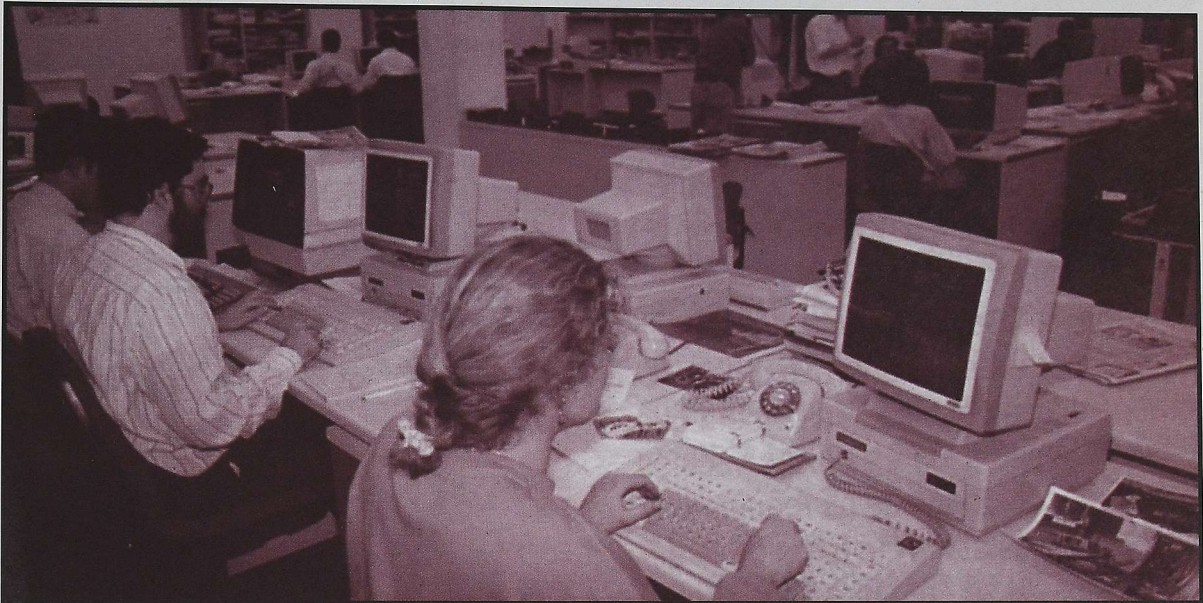
Complementos salariales personales

- ▷ 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.



2.1.2.a) Complementos salariales personales.

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

Vamos a ver algunos:

Antigüedad

Consiste, en un porcentaje 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 fijo o fijo.
- Los períodos bajo contratos de trabajo eventual, una vez que se pase a ser fijo o fija.
- Puede ser defendible, en algunos casos, que cuenten todos los períodos bajo contratos temporales, siempre que entre el final de uno y el comienzo del si-

guiente pasen pocos días (unos 20, en general).

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.

Plus de asistencia.

Según convenios o acuerdos entre empresa y trabajadoras/es, 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.

2.1.2.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 no establece su dinámica retributiva*, que se supone debe constar en convenio y, si no consta, no es exigible.

El resto debe 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 debe constar en convenio* y, si no consta, no se puede reclamar. 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...). Esta prohibido todo tipo de trabajo durante estas horas a 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, 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 dinámica retributiva (cuándo y cuánto) de este complemento también debe figurar en los conve-

nios y se percibe (salvo pacto que lo mejore) durante el período efectivamente trabajado en las condiciones de riesgo. Lo normal, desde una perspectiva sindical, tampoco es plantear su compensación en dinero, sino en tiempo libre (reducción de jornada).

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

Incentivos, Actividad.

Es la cantidad que se abona en función 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 fun-



ción 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 debe constar su dinámica y control por parte de la trabajadora o trabajador (partes de trabajo firmados por encargado@,...) pues sino se hace imposible saber a qué y cuándo se tiene derecho. Siempre han de ser medibles, cuantificables,... y controlables.

Comisiones.

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

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, quebrantos de moneda,... Recordemos que, como todos, han de constar en convenio.

2.1.2.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 varia-

bles 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). Siempre han de ser medibles, cuantificables,... y controlables.

2.1.3.- Horas extras.

Su práctica habitual es uno de los comportamientos personales más insolidarios y antisociales y a la vez más 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 dinámica 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 supelementalmente 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 viene el 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 nosotras y nosotros queremos, se nos abonan en metálico. Si incrementa el importe de la retribución de horas extras en un tanto por ciento, 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 compensación (mejor tiempo que dinero) debe de constar en convenio, pues, de lo contrario se compensan como una hora normal, ordinaria. No existe, por tanto, norma general que establezca módulo para el cálculo del valor a com-

pensar 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 tanto por ciento (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 periodo 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).

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 resulta suficiente (o resulta imposible) contar con testigos como única prueba.

2.1.4.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Su cuantía depende de cada convenio 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.

2.1.5.- 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).

2.2.- 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 «salarial» y no cotizan a la seguridad social. Vamos a ver ahora, por tanto:

- **Indemnizaciones o suplidos.**
- **Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.**
- **Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.**
- **Ayudas de carácter social y otras varias.**



2.2.1.- Indemnizaciones o suplidos.

Son los gastos realizados por los y las trabajadoras 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 consecuencia 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, pero que son necesarios y se ocasionan siempre con relación al trabajo (viajes, transporte,...).

Cuando hablamos de "indemnizaciones o suplidos", nos estamos refiriendo al segundo tipo (imputables a la trabajadora o trabajador), 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, como 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*).

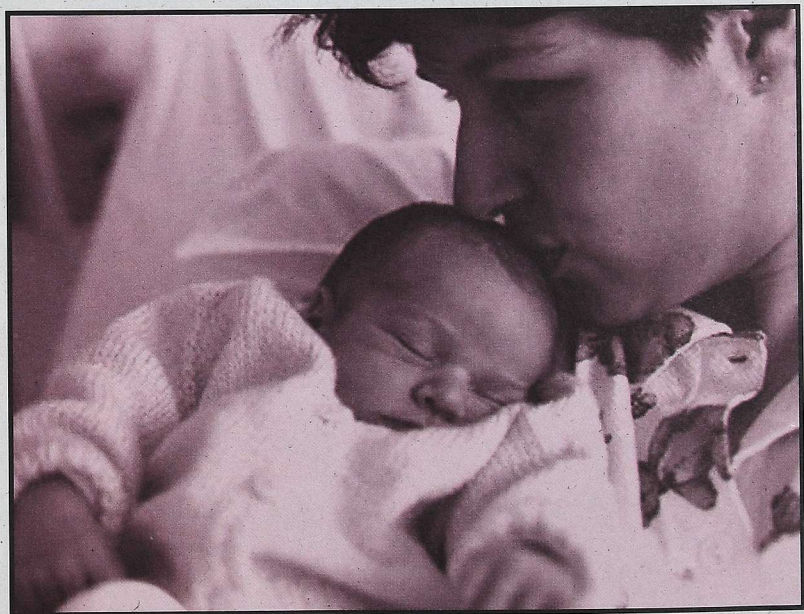
Dentro de estos gastos (imputables a la trabajadora o trabajador pero a cargo de la empresa por pacto o convenio), **los más habituales que suelen aparecer en convenios son:**

- 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.

2.2.2.- 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 (las bajas, bien por accidente o bien por enfermedad).



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... y tampoco pueden figurar en nómina.

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 que deben figurar en nómina.

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

- Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o de accidente no laboral.
- Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente no laboral o de enfermedad profesional.
- Prestaciones por desempleo parcial.

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 y 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:**

Base de cotización mes anterior a la baja

Número de días naturales cotizados

• **Cuantía bruta de la prestación.**
Se calcula sobre la Base Reguladora Diaria y su cuantía es la siguiente, dependiendo del período y duración de la baja:

Del 1° al 3°, ambos inclusivos

La S.S. no abona prestación alguna ni la empresa tiene obligación legal, pero se puede mejorar esta situación por convenio o acuerdo o costumbre.

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, una indemnización por suspensión, del 60% de la base reguladora diaria calculada a partir

de la base de cotización del mes anterior al de la baja).

Del 16° al 20°, ambos inclusivos

La S.S. abona a la empresa y la empresa a nosotr@s, una prestación, una indemnización por suspensión, del 60% de la Base Reguladora Diaria calculada a partir de la base de cotización del mes anterior al de la baja, como ya se ha dicho.

Del 21° en adelante

La S.S. abona a la empresa y la empresa a nosotr@s, una prestación, una indemnización por suspensión, del 75% de la Base Reguladora Diaria también calculada como ya se ha dicho.

A partir de 1996, las empresas pueden acordar con la S.S. que sea una Mutua quien gestione el abono de estas prestaciones, 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.

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 aquel 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.

Prestaciones por desempleo parcial

Figurarían aquí las prestaciones por 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.



2.2.3.- Indemnizaciones por traslados, por suspensiones o por 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. Otras son producto propio de convenios y sólo se tienen derecho a ellos cuando concurren las circunstancias pactadas y en las cuantías y condiciones pactadas.

Indemnizaciones por traslados

Una vez impuesto el traslado de un@ trabajador@ a un 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) y que no son obligatorias (nacen de la negociación colectiva). Pactados en convenios o acuerdos o por costumbre, 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).

Resumiendo y para fijar ideas, 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 puede haber un derecho adquirido a percibir el 50% de la retribución bruta diaria ordinaria, sólo durante tres días al año, si es que esa fuera ya costumbre habitual (antes estaba recogida por la propia legislación y desaparecida desde la reforma de 1994); todo mejorable por convenio o acuerdo con un complemento.

▷ 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, con un complemento.

▷ 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, con un complemento.

▷ 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 esas 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, el 75% de la Base Reguladora Diaria). 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 excepciones o suspensiones del contrato,...

Indemnizaciones por extinción de la relación laboral

Comprende las indemnizaciones que pudieran corresponder por finalización de contrato temporal.

También comprenderían las indemnizaciones 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.

2.2.4.- 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 hijas e hijos en edad escolar, indemnizaciones por fallecimiento, premios por nacimientos, 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,...



diccionario: el salario

BASE S DE COTIZACIÓN

ES EL RESULTADO DE SUMAR TODOS LOS CONCEPTOS COTIZABLES QUE FIGURAN EN AL NÓMINA Y SOBRE LO QUE SE VA A APLICAR LOS % (TIPOS) DE RETENCIÓN PARA LAS COTIZACIONES A LA S. 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 CALCULO PARA LAS PRESTACIONES DE LA S. 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.

COTIZACIÓN

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 S. SOCIAL.

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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 HA 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 S. 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 LIQUIDO. SUCEDE QUE SOBRE ESA CANTIDAD SE COTIZA EN LAS NOMINAS MENSUALES PERO NO EN LAS CORRESPONDIENTES A PAGAS EXTRAS.

TC2

ES EL DOCUMENTO QUE RECOGE LA RELACIÓN NOMINAL DE LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE TRABAJO Y LAS BASES DE COTIZACIÓN DE CADA UNO DE ELLOS.

LOS EMPRESARIOS DENTRO DEL MES SIGUIENTE AL QUE SE PRODUZCA LA COTIZACIÓN DEBEN COLOCARLO EN UN LUGAR DESTACADO DEL CENTRO DE TRABAJO. ESTA OBLIGACIÓN PUEDE SUSTITUIRSE PONIENDO DE MANIFIESTO ESTA DOCUMENTACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

SALARIO BRUTO

IMPORTE QUE NOS CORRESPONDERÍA COBRAR SI NO HUBIERA QUE COTIZAR A LA S. SOCIAL Y HACIENDA NO NOS CONTARA NADA A TRAVÉS DEL IRPF.

SALARIO NETO O LIQUIDO

IMPORTE QUE NOS QUEDA UNA VEZ QUE SOBRE EL SALARIO BRUTO SE REALIZAN LOS DESCUENTOS QUE ACABAMOS DE MENCIONAR.