

5. Los complementos salariales.

Por complementos salariales se entiende los conceptos que añadidos al «salario base» retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador, condiciones y circunstancias específicas de la actividad laboral o condiciones propias de la empresa o sector.

Según la enumeración del *art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores*, existen complementos salariales como:

Clasificación complementos salariales

De puesto de trabajo	<p>Retribuyen las condiciones especiales el puesto de trabajo que se desarrolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajos a turnos. • Nocturnidad. • Penosidad. • Peligrosidad. • Gratificaciones jefe de departamento, etc. <p>Carecen de carácter fijo o consolidable, al encontrarse unidos al puesto de trabajo, es decir, se perderán al cambiar a un puesto de trabajo en que no se den estas características.</p>
Personales	<p>Remuneran circunstancias personales del trabajador que no se computan en el salario base:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad. • Títulos. • Idiomas, etc.
Participación de beneficios	<p>Están en función a los resultados económicos empresariales.</p>
Por cantidad o calidad del trabajo	<p>Se establecen en función del rendimiento en el trabajo (primas, incentivos, etc.). Pueden ser fijos o variables.</p>
Complementos en especie	<p>Son retribuciones no dinerarias formadas por la utilización, consumo u obtención, para fines particulares de derechos, bienes o servicios. Este tipo de retribuciones no podrán exceder el 30 por 100 del salario total.</p>
Pagas extraordinarias	<p>Su número y momento de cobro dependen del Convenio Colectivo aplicable, pero deben ser 2 al año y una de ellas ha de percibirse en Navidad. Los Convenios Colectivos, así como los acuerdos entre las partes podrán establecer la percepción de un número superior de pagas extraordinarias pudiendo su importe ser prorrateado entre las 12 mensualidades.</p>

5.1. Condiciones personales del trabajador.

Estos pluses salariales dependerán de las características personales o profesionales del trabajador.

Este tipo de complementos salariales son consolidados, lo que significa que el trabajador los percibirá aun cuando cambien las condiciones del puesto de trabajo.

Dentro de este tipo de complementos salariales, encontramos los siguientes:

Titulación, conocimiento de idiomas o habilidades especiales.

La posesión de un título académico o de conocimientos especiales por parte del empleado puede dar lugar a un complemento salarial, siempre y cuando se haya pactado en el contrato de trabajo o cuando esté previsto en el convenio colectivo.

Así, por ejemplo, si se habla algún idioma con fluidez o si se tiene conocimiento de informática avanzada, el trabajador podrá percibir un salario mayor.

Antigüedad

Estos pluses salariales se darán en función del tiempo que el trabajador haya ocupado su puesto de trabajo, es decir, en función de los años que haya pertenecido al mismo grupo profesional.

5.2. Trabajo realizado.

Existen ciertos complementos salariales que dependen de las circunstancias del puesto de trabajo y de las funciones que se han de llevar a cabo en el mismo.

Estos tipos de complementos no son consolidados, por lo que el trabajador no los percibirá cuando cambien las condiciones del puesto de trabajo.

➤ *Calidad y cantidad del trabajo*

Aquellos trabajadores que aumenten la calidad de su trabajo o su productividad podrán recibir un complemento salarial.

De esta forma, se premia el buen hacer, la productividad y la motivación de los trabajadores, lo que redundará positivamente en el ambiente laboral, ayudará a retener el talento y mejorará los resultados empresariales.

➤ *Penosidad*

Hay ciertos trabajos que comportan riesgos y es por ello por lo que estos trabajadores reciben un plus por penosidad.

Este es el caso de los trabajos que se ejecutan en altura o en profundidad, es decir, mineros, limpiadores de fachadas, etc.



➤ **Nocturnidad**

Cuando la jornada laboral tiene lugar por la noche, se alteran los ritmos circadianos de los trabajadores y se dificulta la conciliación de la vida personal y familiar, por lo que los trabajadores nocturnos tendrán pluses por este motivo.

➤ **Complementos salariales por trabajar festivos**

Trabajar en festivo también comporta percibir un plus de sueldo.

➤ **Pluses salariales por trabajos a turno**

El trabajo por turnos también dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que estos trabajadores percibirán un sueldo mayor.

➤ **Disponibilidad absoluta**

La disponibilidad horaria y funcional significa que el trabajador tiene gran capacidad de adaptación a las circunstancias y también puede comportar percibir un plus.

➤ **Complemento salarial por residencia**

Cada vez es más común que las empresas multinacionales destinen a sus trabajadores a otro lugar geográfico para poder realizar la actividad económica de forma más eficiente.

Este complemento se concede siempre que el trabajador fije o tenga fijada allí su residencia.



5.3. Por resultados de la empresa.

Este tipo de complementos tienen por objeto fidelizar a los empleados, de forma que estos tengan como suyos los objetivos de la empresa. Esto es fundamental para mejorar el bienestar laboral y conseguir una plantilla que sepa trabajar en equipo.

Como ocurre con los anteriores, no son consolidados.

Son los siguientes:

➤ **Participación en beneficios**

El empleado recibirá un sueldo mayor cuando la empresa haya conseguido mayores beneficios.

➤ **Participación en capital social**

En este caso, el trabajador no tendrá mayor sueldo, pero sí conseguirá participaciones o acciones de la empresa.



Aplicación práctica

Se pide:

Identificar cada tipo de complemento con el grupo al que pertenece.

1. Participación en beneficios
 2. Calidad y cantidad del trabajo
 3. Participación en capital social
 4. Antigüedad
 5. Disponibilidad absoluta
 6. Nocturnidad
 7. Titulación, conocimiento de idiomas o habilidades especiales
-
- a) Complementos salariales en función del trabajo llevado a cabo.
 - b) Complementos salariales en función de las circunstancias personales del empleado.
 - c) Complementos salariales en función de la situación y los resultados obtenidos por la empresa.

5.4. Compensación y absorción de los complementos.

El carácter consolidable de los complementos salariales será objeto de pacto en convenio colectivo o en el contrato individual. En todo caso, no tendrán el carácter de consolidables los complementos salariales que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

El término “consolidable” indica que los complementos que se le reconocen a un trabajador/a adquieren condición de derecho adquirido.

Por lo tanto, su pago no podrá ser modificado o suprimido por decisión unilateral de la empresa.

Es el convenio colectivo el que establece el carácter consolidable de un concepto retributivo.

Si el convenio colectivo no lo dispone, o ninguno se aplica, se consideran *consolidables*.

La absorción salarial se entiende como un mecanismo a través del cual el empresario puede neutralizar (parcial o totalmente), todos los efectos que producen los incrementos salariales recogidos en la normativa legal o de convenio. Siempre teniendo en cuenta que el salario que recibe el trabajador, en este caso, es más favorable de manera anual.

Llevando a cabo un mecanismo de absorción, los trabajadores tienen garantizado su derecho a tener un salario actualizado, en base al mínimo establecido por la normativa vigente. Y, a su vez, los empresarios pueden eliminar esas mejoras salariales tras haber aplicado los aumentos pertinentes.

En el caso de que un trabajador tenga un salario, según el convenio, de 2000 euros al mes y se le añada una mejora voluntaria de 1000 euros mensuales en el contrato de trabajo, si el salario de convenio aumenta en 500 euros al mes, el empresario tiene la posibilidad de reducir la mejora voluntaria del trabajador en 500 euros.

De esta manera, el trabajador tendría finalmente un salario de 2.500 euros mensuales según convenio y una mejora voluntaria de 500 euros más.



Se entienden como **conceptos absorbibles** aquellos que forman parte del propio salario y que se negocian según el Convenio Colectivo o el contrato de manera individual.

En este sentido, hay que tener en cuenta el salario y base y después, también, comprender los diversos complementos

salariales que se han acordado de manera previa siendo los más habituales la productividad, nocturnidad, comisiones, toxicidad y antigüedad, entre otros.

Si se quiere llevar a cabo la compensación entre estos conceptos que forman parte de la estructura salarial, hay que tener en cuenta lo que exige la jurisprudencia.

En este sentido, dice que los conceptos retributivos siempre deben responder a las mismas causas, es decir, que deben ser homogéneos. Esto quiere decir que las retribuciones, ya sean de cuantía concreta, de periodicidad fija o determinada, se reconocen como conceptos que pueden ser absorbidos o compensados.

Dentro de todos los **complementos compensables** y **absorbibles** que se tienen en cuenta, se pueden destacar los siguientes:

- **Las retribuciones de trabajo**

Entendiéndose como tales a aquellas que se relacionan dentro del concepto de salario base o de los complementos, siempre que sean superiores a las cantidades mínimas que están establecidas.

- **Conceptos remuneratorios**

También son compensados y absorbibles siempre que presenten periodicidad fija y tengan naturaleza salarial. De esta manera, aquí se pueden enmarcar los pluses de asistencia, los pluses de incentivos (exceso sobre convenio) y la paga de beneficios, teniendo en cuenta el salario base.

Complementos no absorbibles ni compensables

Dentro de este grupo, los complementos que no se pueden absorber ni compensar son los siguientes:

- **Vacaciones:** Teniendo en cuenta que estas sean con mayor salario.
- **Horas extra:** cuando se tenga un salario de una cantidad mayor a la que establece el Convenio Colectivo.
- **Prima de producción:** puesto que se trata de un concepto que se considera no consolidable.
- **Complemento de destino y específico:** se trata de un complemento en el que su devengo se condiciona según el desempeño de la actividad, sin poderlo consolidar a un puesto anterior.
- **Aumento de retribución por subida de categoría profesional:** siempre que este aumento de categoría haya sido obtenido de manera judicial o por conciliación, teniendo un complemento de actividad pactado, de forma previa antes de realizar un traslado.
- Las **primas de producción, plus de penosidad, salarios por unidad de obra o tiempo, plus de actividad por calidad de trabajo o cantidad** o las **comisiones** según mejoras establecidas en el salario base del convenio.

6. Retribuciones de vencimiento superior a un mes.

El *artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores* indica que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Por tanto, la legislación sólo recoge como paga extraordinaria la de navidad, dejando la otra a lo negociado en el convenio colectivo. No obstante, el criterio mayoritario es fijar la otra paga en el mes de junio coincidiendo con el inicio de las vacaciones.

Por lo tanto, salvo que el convenio colectivo establezca más pagas, todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias anuales.

En algunas ocasiones, se establece una tercera paga en marzo denominada paga de beneficios. Actualmente dicha paga ya no tiene nada que ver con que la empresa tenga o no beneficios, y en casi todos los casos se ha consolidado como un derecho de los trabajadores.

Con carácter general y, salvo que haya un pacto expreso o que el convenio colectivo indique otra cosa, el devengo de las pagas extraordinarias es anual.

Esto quiere decir que las pagas extras se generan desde el día en que se paga su homóloga anterior. Por ejemplo, la paga de navidad abonada el 31-12-2021 ha sido generada por el periodo entre 1-1-2020 y el 31-12-2021.

Al final de la entrada tienes un ejemplo de cómo se calculan las pagas extras.

Sin embargo, si se generan semestralmente, la paga de navidad se generaría desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Las pagas extras no cotizan, pero si tienen la retención del IRPF.

En realidad, no es que no coticen, sino que ya has estado cotizando por ellas cada mes.

Cada trabajador realiza unas aportaciones a la Seguridad Social todos los meses en función de su salario que son deducidas de su nómina.

Estas deducciones se realizan en base al salario mensual prorrateado, es decir que cada mes te retienen de tu nómina los conceptos de: contingencias comunes, desempleo y formación profesional como si tu salario tuviera las pagas extras prorrateadas.

No obstante, también se deduce el Impuesto de Retención a las Personas Físicas, el I.R.P.F., pero este se realiza de manera diferente ya que es un porcentaje de la nómina efectiva de dicho mes, sin tener en cuenta el salario prorrateado.

En definitiva, cuando el trabajador recibe una paga extra sólo tendrán que descontarle el I.R.P.F. ya que las aportaciones a la Seguridad Social ya han sido abonadas previamente.

Es conveniente indicar que se va a cobrar lo mismo se generen anual o semestralmente, es decir, el trabajador no pierde dinero por ello.

En el caso de que las pagas extras estén prorrateadas, deberán venir indicadas de forma clara en la nómina, ya que, en caso contrario, el trabajador podrá realizar una reclamación de cantidad exigiendo su abono.



El importe de las pagas extras han de aminorarse en proporción al periodo de tiempo en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Esto es debido, a qué el cálculo de la prestación por incapacidad temporal se realiza en función de la base de cotización por contingencias comunes, concepto que ya incluye las pagas extraordinarias.

Es decir, que cuando estamos de baja por enfermedad o accidente el pago se hace en función de nuestro salario bruto mensual prorrateando las pagas extras.

No obstante, cabe por pacto individual o convenio colectivo considerar la incapacidad temporal como trabajo efectivamente realizado a efectos del devengo de las percepciones extraordinarias y, por tanto, no se debe aminorar importe alguno.

Cuando el trabajador extingue la relación laboral con la empresa, independientemente de la causa, tiene derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponden en el momento de la extinción, de cuyo abono deberá quedar constancia en el documento del finiquito, junto con los demás conceptos.

6.1. Las retribuciones en especie.

Constituyen percepciones en especie de carácter salarial la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, aun cuando no sea un gasto real para quienes las concedan.

Estas retribuciones están exentas, tanto de renta, como de seguridad social, en un valor del **20% del S.M.I.**, siempre que dichas retribuciones no sean debidas a norma, a convenio colectivo o a contrato de trabajo.

Las retribuciones en especie deberán valorarse económicamente según los criterios establecidos, por el artículo 44 de la ley del I.R.P.F., en ningún caso estas percepciones podrán superar el 30% del total de retribuciones del trabajador.

Entre otras, tendrán la consideración de percepciones salariales en especie:

Tipos de retribuciones en especie:



La utilización de vivienda por razón de cargo o por la condición de empleado público o privado.

Para que su uso sea considerado retribución en especie es necesario que sea utilizada a modo particular, de manera gratuita o bien a un precio menor al del mercado.

Para ello se toma como referencia para calcular el rendimiento obtenido por el trabajador el 10% del valor catastral.



La utilización o entrega de vehículos automóviles.

En este caso existen dos posibilidades: que la empresa done el vehículo al trabajador o bien que éste pueda usar el vehículo, pero la propiedad sea de la empresa.

En el primer caso, la retribución en especie se calcula teniendo en cuenta el cómputo global de la operación (coste del vehículo, impuesto de matriculación, etc.), mientras que, en el segundo, al ser la propiedad de la empresa, la retribución es del 20% del coste de compra (incluido IVA, tributos, etc.).

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN



Los préstamos con tipo de interés inferior al tipo legal del dinero.

Por ejemplo, si tenemos un préstamo al 1% y el tipo legal del dinero actualmente es del 3%, se considera como base de cotización esa diferencia del 2%.

Si hemos pagado por ese préstamo al 1% unos intereses de 200 euros, y al 3% hubieran sido 600 euros, se incluirá ese beneficio de 400 euros en la base de cotización.



Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de un contrato de seguro u otro similar, salvo las de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil.



Las cantidades satisfechas por los empresarios a planes de pensiones a favor de los trabajadores.



Formación y reciclaje de los trabajadores en el desarrollo de su actividad profesional.

El pago de cursos, por parte de la empresa, a los empleados tiene la consideración de rendimiento en especie; considerándose las cantidades destinadas por la empresa para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado; pero para acogerse a la exención, se requiere además que las materias objeto de formación vengan exigidas por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

En los supuestos en que todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su actividad o puesto de trabajo desarrollados, asisten a los cursos, las cantidades pagadas por ellos estarían sujetas al IRPF como rendimientos del trabajo en especie, sin perjuicio de que en los casos particulares en que se cumpla esa exigencia no tengan tal consideración.



Participaciones o acciones en la empresa

Exentas de tributar hasta 12.000 euros, durante tres años y no puede superar el 5% de la participación empresarial.



Seguro médico privado: para su exención, no puede superar los 500 euros anuales.



Transporte colectivo de pasajeros sin exceder los 1.500 euros al año.



Cheques guardería sin límite en su importe.



Tickets restaurante o comedor subvencionado.



Pago de la conexión a internet en casa: sobre todo para trabajadores que teletrabajan.



Plaza de parking: cuando se puede utilizar también fuera del horario de trabajo.



Teléfono de empresa: cuando se puede utilizar también de forma privada y no solo para cuestiones de trabajo.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Conceptos incluidos en la Base De Cotización, Art.147.1 LGSS (Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre)

				Art. 147 de la <u>LGSS</u>
				IMPORTE COMPUTABLE EN BASE DE COTIZACIÓN
RETRIBUCIONES EN ESPECIE POR NORMA, CONVENIO COLECTIVO O CONTRATO DE TRABAJO Y/O CONCEDIDAS VOLUNTARIAMENTE POR LAS EMPRESAS	Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral	10 % del valor catastral (5 % en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 01-01-1994).
			Pendiente valoración catastral	5 % del 50 % del Impuesto sobre el Patrimonio.
		NO Propiedad del pagador		Coste para el pagador, incluidos tributos.
	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos.
		Uso	Propiedad del pagador	20 % anual del coste adquisición (se podrá reducir hasta un 30 % cuando se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente).
			No propiedad del pagador	20 % valor mercado vehículo nuevo (se podrá reducir hasta un 30 % cuando se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente).
		Uso y posterior entrega		% que reste por amortizar, a razón de 20 % anual.
		Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero		

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

	Manutención, hospedaje, viajes y similares	Coste para el pagador, incluidos tributos.
	Gastos de estudios y manutención (estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4.º grado inclusive)	Coste para el pagador, incluidos tributos.
	Derechos de fundadores de sociedades: porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales	Al menos el 35 % del capital social que permita la misma participación en los beneficios.
QUEBRANTO DE MONEDA, DESGASTE ÚTILES Y HERRAMIENTAS, ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO ROPA TRABAJO		Importe íntegro.
PERCEPCIONES POR MATRIMONIO		Importe íntegro.
DONACIONES PROMOCIONALES: LAS CANTIDADES EN DINERO O LOS PRODUCTOS EN ESPECIE ENTREGADOS POR EL EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES COMO DONACIONES PROMOCIONALES Y, EN GENERAL, CON LA FINALIDAD EXCLUSIVA DE QUE UN TERCERO CELEBRE CONTRATOS CON AQUEL		Importe íntegro.
PLUSES DE TRANSPORTE Y DE DISTANCIA		Importe íntegro.
MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DISTINTAS DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL (INCLUYE LAS CONTRIBUCIONES POR PLANES DE PENSIONES Y SISTEMAS ALTERNATIVOS)		Importe íntegro.
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo.	Importe íntegro.
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo).	Exento.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración, las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.		Importe íntegro.	
	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados).		Importe íntegro.	
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador.	Importe íntegro.	
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes).	Importe íntegro.	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado.		Importe íntegro.	
GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (DIETAS)	Gastos de estancia		Exceso importe justificado.	
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día.
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día.
		No Pernocta	En España	Exceso de 26,67 €/día.
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día.
		Pe rso	En España	Exceso de 36,06 €/día.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

			nal de vu elo	Extranjer o	Exceso de 66,11 €/día.
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	Según factura o documento equivalente (transporte público).				Exento.
	Remuneración global (sin justificación importe).				Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados.
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O CESE					La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.
					Exceso de la cuantía establecida en <u>ET</u> o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (€).
					Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido.
PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL					Exento.
HORAS EXTRAORDINARIAS, SALVO PARA LA COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL					Exento.
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES					Importe íntegro.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

DONACIONES PROMOCIONALES: LAS CANTIDADES EN DINERO O LOS PRODUCTOS EN ESPECIE ENTREGADOS POR EL EMPRESARIOS A SUS TRABAJADORES COMO DONACIONES PROMOCIONALES Y, EN GENERAL, CON LA FINALIDAD EXCLUSIVA DE QUE UN TERCERO CELEBRE CONTRATOS CON AQUEL		Importe íntegro.	
PLUSES DE TRANSPORTE Y DE DISTANCIA		Importe íntegro.	
MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DISTINTAS DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL (INCLUYE LAS CONTRIBUCIONES POR PLANES DE PENSIONES Y SISTEMAS ALTERNATIVOS)		Importe íntegro.	
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo.	Importe íntegro.	
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo).	Exento.	
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración, las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.	Importe íntegro.	
	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados).	Importe íntegro.	
ASIGNACIONES ASISTENCIALES	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador.	Importe íntegro.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes).	Importe íntegro.
		La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado.	Importe íntegro.
GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (DIETAS)		Gastos de estancia	Exceso importe justificado.

GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (DIETAS)	Gastos de estancia			Exceso importe justificado.
	Gastos de estancia	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día.
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día.
	Gastos de manutención	No Pernocta	En España	Exceso de 26,67 €/día.
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día.
		Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día.
Extranjero			Exceso de 66,11 €/día.	
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	Según factura o documento equivalente (transporte público).			Exento.
	Remuneración global (sin justificación importe).			Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados.
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O CESE				La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

	Exceso de la cuantía establecida en <u>ET</u> o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (€).
	Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido.
PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL	Exento.
HORAS EXTRAORDINARIAS, SALVO PARA LA COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Exento.
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES	Importe íntegro.

La *retribución en especie* tiene que ser computada como parte del salario a todos los efectos: cotiza para la Seguridad Social, tiene retenciones de IRPF, etc., por lo que cuando se necesita calcular la base de cotización o reguladora para recibir alguna prestación, ya sea de la Seguridad Social como la prestación por desempleo, se tiene que calcular incluyendo el salario en especie.

Igualmente, la empresa tendrá que practicar las retenciones oportunas del IRPF, y el trabajador tendrá que declarar este salario en la declaración de la renta.

Asimismo, se debe tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido.

Percepciones en especie que cotizan por la totalidad de su importe a la Seguridad Social

Concepto	Valoración para cotizar al Régimen General	Valoración para la tributación por IRPF
Todas las percepciones que se obtienen mediante vales o cheques.	Totalidad de su importe.	La valoración depende de la percepción en particular, no de que se utilice un vale o cheque.
Acciones o participaciones.	Por la totalidad de su importe. Según los arts. 15-16 de la <u>Ley 19/1991, de 6 de junio</u> .	No se consideran rentas en especie hasta 12000 euros anuales. Por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado y el del derecho pactado.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

	Se valoran cuando se acuerda su concesión.	Se valora cuando el trabajador ejercita la acción.
Primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras.	Totalidad de su importe.	Algunas de estas cuotas no se consideran rentas en especie.
Contribuciones satisfechas a planes de pensiones.	Totalidad de su importe.	Totalidad de su importe.
Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, que no correspondan a IT.	Totalidad de su importe.	Totalidad de su importe.

Percepciones en especie que se valoran por el coste marginal para cotizar a la Seguridad Social

El servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.	Por coste marginal, valorado en el momento del inicio del curso correspondiente.	No tributan por IRPF al no tener la consideración de rentas en especie.
Resto de servicios educativos prestados por los centros autorizados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos.	Por coste marginal.	Por valor de mercado.
La prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de los empleados.	Por coste marginal.	No tributan por IRPF al no tener la consideración de rentas en especie.

Percepciones en especie que se valoran por el coste marginal para cotizar a la Seguridad Social

Concepto	Valoración para cotizar al Régimen General	Valoración para la tributación por IRPF
El servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.	Por coste marginal, valorado en el momento del inicio del curso correspondiente.	No tributan por IRPF al no tener la consideración de rentas en especie.
Resto de servicios educativos prestados por los centros autorizados en la atención, cuidado y acompañamiento de los alumnos.	Por coste marginal.	Por valor de mercado.
La prestación por medios propios del empresario del servicio de guardería para los hijos de los empleados.	Por coste marginal.	No tributan por IRPF al no tener la consideración de rentas en especie.



Aplicación práctica

Una empresa quiere ceder el uso de una vivienda a un trabajador como retribución en especie. Su salario bruto anual es de 31.500 euros y el alquiler de la vivienda cuesta 1.150 euros mensuales.

Se pide:

Responder a las siguientes cuestiones.

1. ¿Es posible hacer esta retribución? (el trabajador no tiene otras retribuciones en especie)
2. Si fuera posible, ¿qué cantidad se le debería incluir en la nómina como retribución en especie?
3. ¿Si hay meses en los cuales se le pagan complementos, habría que recalcular el salario en especie?
4. ¿La tributación en IRPF y Seguridad Social sería por el bruto de la nómina que incluyera en salario en especie?
5. Si no se puede incluir todo el coste del alquiler en la nómina del trabajador, ¿sería deducible para la empresa la diferencia?

6.2. Las horas extraordinarias.

El Artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que “*tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (...)*”.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:



Horas extraordinarias comunes o habituales

Son aquellas que realiza el trabajador de forma voluntaria, salvo que sean obligatorias por convenio colectivo o contrato de trabajo.

El número de horas extraordinarias comunes o habituales no podrá exceder de 80 horas extraordinarias al año.

Para los menores de 18 años y los trabajadores nocturnos se prohíbe la realización de horas extraordinarias comunes.

Como hemos dicho antes, las horas extraordinarias o comunes puede ser:

- **Voluntarias**, son aquellas que la empresa propone al trabajador, en casos puntuales, y éste puede aceptar o no.
El empresario no puede obligar al trabajador a trabajar estas horas extraordinarias y, por tanto, no podrá sancionarlo.
- **Obligatorias**, las propone la empresa, pero el trabajador está obligado a realizarlas, siempre que no superen las 80 horas extraordinarias al año. El trabajador que se niegue a realizarlas puede ser sancionado por la empresa.



Horas extraordinarias por fuerza mayor

Son horas extraordinarias por fuerza mayor, las horas trabajadas para evitar o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Son obligatorias y no se computan en el límite máximo de horas extraordinarias (80 horas/año), ni en la jornada laboral; sin perjuicio de que sean retribuidas.

La **retribución** de las horas extraordinarias podrá realizarse de alguna de las siguientes formas:

1. **Abono de una cantidad de dinero.** La compensación económica de las horas extraordinarias se hará en la cuantía que se fije en convenio colectivo o en contrato laboral. El valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
2. **Tiempo de descanso retribuido.** Otra forma de retribuir las horas extraordinarias es conceder al trabajador un periodo de descanso retribuido, equivalente a las horas extraordinarias trabajadas.

La elección de una u otra forma de retribución se establece en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

A falta de pacto, sobre la forma de retribución, las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso dentro de los **4 meses** siguientes a su realización.

Para **controlar** las horas extraordinarias trabajadas, la empresa está obligada a llevar un registro diario de la jornada laboral de todos los trabajadores.

El registro se tiene que realizar día a día y reflejar la hora en que el trabajador comienza su jornada y la hora de finalización, para determinar el número de horas trabajadas.



El cómputo total del número de horas trabajadas se realizará en la fecha prevista para las retribuciones (diaria, semanal, mensual...).

Es obligatorio entregar al trabajador una copia del registro. También las empresas deberán entregar, todos los meses, el resumen de horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores.

La Inspección de Trabajo controlará el cumplimiento de esta obligación de registro diaria, con el fin de evitar perjuicios a los trabajadores.

Horas complementarias

Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada en un contrato de trabajo a tiempo parcial previo pacto entre las partes. El acuerdo entre empleador y empleado para la realización de estas horas complementarias debe estar por escrito.

En algunos casos se establece el pacto en el mismo contrato laboral y en otras se da más adelante.

Las horas complementarias poseen límites que corresponden a un porcentaje sobre el total de horas ordinarias, aunque en algunos casos los Convenios Colectivos tienen la facultad de ampliarlos.

Se computan como horas ordinarias, deben estar registradas de manera correcta y se computan a la Seguridad Social.

Características de las horas complementarias

Para ser consideradas como tales se requiere que cumplan con determinadas cualidades y requisitos.

Así, el Estatuto de los Trabajadores contempla las horas complementarias como:

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- Debe existir un pacto expresado por escrito entre los empresarios y los trabajadores que especifique las horas complementarias.
- Solo es aplicable a quienes tengan un contrato de trabajo de jornada parcial, es decir inferior a 40 horas semanales.
- El trabajador afectado a horas complementarias debe realizar jornadas de trabajo de, como mínimo, 10 horas semanales en el cómputo anual.
- En el pacto realizado debe figurar el número de horas complementarias que el empresario puede exigir al trabajador, así como el modo de distribución.
- Los pactos deben respetar los límites impuestos por el Estatuto de Trabajadores del 30% sobre el total de horas ordinarias o lo que establezca el Convenio Colectivo siempre que no supere el 60% de horas ordinarias.

Tipos de horas complementarias

El *Estatuto de los Trabajadores*, en su **artículo 12**, diferencia dos tipos de horas complementarias:

- ***Horas complementarias pactadas***: son aquellas que se acordaron y expresan el contrato de trabajo o se pactaron con posterioridad al mismo y anexaron.
Estas horas no pueden exceder el 30% del total de horas ordinarias y siempre que exista un mínimo de 10 horas semanales de trabajo.
- ***Horas complementarias aceptadas***: el empresario ofrece al trabajador realizar más horas de las que corresponden por contrato o de las ya pactadas.
El límite máximo es el 15% de la jornada ordinaria que establece el contrato de trabajo.
Este tipo de horas complementarias son aceptadas de manera voluntaria y siempre que tenga un mínimo de 10 horas de jornada ordinaria.

Los Convenios Colectivos pueden tener un límite diferente al Estatuto de los Trabajadores. En las primeras, las horas pactadas, no se podrá exceder del 60% de la jornada y en las segundas no podrá superar el 30%.

Preaviso de las horas complementarias

Si bien existe un pacto para la realización de horas complementarias, no se pueden exigir de un momento a otro. El empresario tiene la obligación de enviar un preaviso a los trabajadores afectados.

Este preaviso debe ser como mínimo de 3 días y debe detallar días y horarios de estas.

El valor de la hora complementaria para el trabajador será el mismo que el de una hora ordinaria, es decir, que no se retribuirá por más o menos del coste de la hora normal.

Lógicamente, como las horas extraordinarias, figuran en el apartado de los devengos de una nómina.

Una hora complementaria se computa a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

No obstante, las horas complementarias no se incluyen dentro del ***Coficiente de Parcialidad de jornada***.

Esto puede perjudicar al trabajador si realiza horas complementarias de manera habitual, ya que su jornada laboral será mayor pero no constará como tal en el Coeficiente de parcialidad.



Esto puede afectar a la larga a su subsidio por desempleo o jubilación, ya que se contabiliza como si hubiera trabajado “menos”.

6.3. Los anticipos de salario.

El **artículo 29** del Estatuto de los Trabajadores establece:

“El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.”

Esto significa que puedes recibir parte de tu sueldo días antes del ingreso habitual que suele hacer la empresa en concepto de abono de salario.

Si un empleado solicita cobrar por adelantado un importe de su nómina mensual que ya ha sido generado por su trabajo, la empresa tiene la obligación de anticiparle dicho importe.

En estos anticipos, la empresa no puede cobrar intereses por el importe adelantado que corresponde a los días trabajados del mes.

Los **tipos de anticipo de salario** son los siguientes:



Anticipo por los días trabajados

Como ya hemos comentado anteriormente, el trabajador puede solicitar el pago anticipado del salario correspondiente al trabajo realizado y no pagado.

Esto quiere decir que, si un trabajador se encuentra el día 20 de mes, solo puede pedir del salario de los 19 días de trabajo.

No es posible, o no se suele permitir, pedir un anticipo de salario por los días no trabajados, aunque dependerá de la situación, pero por regla general no suele permitirse.

Este anticipo debe pedirse por las nóminas mensuales, no entran conceptos como las pagas.



Anticipo sobre salarios futuros

Existen ocasiones en las que es posible modificar las características del anticipo, pudiendo ser sobre salarios o trabajo futuros. Todo esto depende mucho de los convenios colectivos, donde se establecerán las características a cumplir para poder solicitar este tipo de anticipos.

Por lo general, no son los más comunes, pero sí es importante saber sobre su existencia. De ahí la gran importancia de conocer el Convenio Colectivo que rige en la empresa contratante.

Por lo general, a no ser que el Convenio Colectivo establezca el procedimiento, no existe una regla general para solicitar anticipos de nóminas.

En caso de que no haya una forma concreta, es aconsejable pedirlo por escrito por el trabajador o sus representantes legales, quedándose con una copia.

En este caso, no existen plazos estipulados para contestar o conceder el anticipo, pero se supone que estos no pueden ser muy largos pues se llegaría al cobro mensual de la nómina.



Ventajas del anticipo

✓ Reducción del estrés financiero

El hecho de poder recibir un adelanto de su salario cuando lo necesite permite al empleado estar tranquilo ante cualquier gasto imprevisto.

✓ Aumento de la productividad y mejora del ambiente laboral

Con los beneficios sociales que ofrece la empresa, los empleados podrán concentrarse en su trabajo si se encuentran frente a un problema inesperado.

Por ejemplo, conocer el nivel de bienestar del equipo a través de una encuesta de clima laboral.



✓ Fidelización de los empleados

Ofrecer algunos beneficios como el adelanto de nómina o retribución en especie (coche de empresa, vivienda, etc.) permitirá que el empleador perciba la empresa como una preocupada por el bienestar y productividad de sus empleados.

✓ Atracción de talento

Además de mantener el talento con el que ya cuenta, podrá atraer a nuevos empleados.

✓ Mejora del employer branding

Transmitiendo un valor de marca potenciado, lo que permitirá a la empresa diferenciarse de la competencia.



Aplicación práctica

Se pide:

Rellenar con estos datos el recibo de salarios del mes de mayo de María José Benítez Cabrera, trabajadora del grupo 1 (ingenieros y licenciados), basándote en los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 11/00223344/68.
- NIF: 1245678 K.
- Tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo.
- Sueldo base: 2 200 €.
- Incentivos: 200 €.
- Horas extras de fuerza mayor: 275 €.
- Horas extraordinarias: 125 €.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

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

Periodo de liquidación: del de al de de 20.....	Total días <input style="width: 20px;" type="text"/>	
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales		
.....		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....		
Salario en especie.....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO.....		

7. Retribuciones de carácter no salarial.

Las percepciones no salariales son las retribuciones que recibe el trabajador a causa de su relación de trabajo, pero no retribuye el trabajo efectivo ni los períodos de descanso se computan como trabajo en efectivo.

Los gastos se fijan en convenio o en la negociación de la empresa con el trabajador. Con esta definición se pueden ver claramente las diferencias con las percepciones salariales.

7.1. Indemnizaciones y suplidos.

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que el trabajador realiza en su actividad laboral. Son cantidades económicas que la empresa paga al trabajador, en su nómina, para compensarle por gastos que ha realizado en el desarrollo de su actividad laboral.

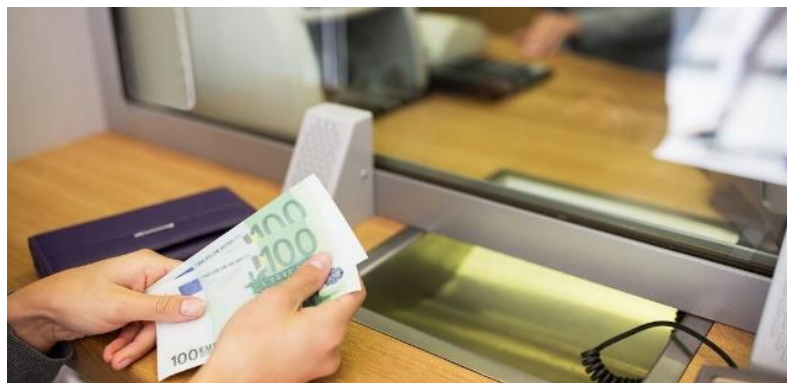
Estos pagos deben ajustarse a los límites que establece para ellos la legislación fiscal y los criterios fijados por los dictámenes de la Agencia Tributaria.

Tipos de indemnizaciones y suplidos

Quebranto de moneda

El quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, los perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero, como pueden ser, entre otros, los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias.

No se trata de una contraprestación del trabajo y, en consecuencia, no tiene carácter salarial.



En definitiva, el quebranto de moneda no es pago de actividad laboral alguna, sino una indemnización o compensación de determinados riesgos que perciben los trabajadores que, por su actividad laboral, manejan de forma frecuente y habitual moneda y están obligados a responder con su salario de los descuadres

producidos (cajeros, taquilleros, conductores-cobradores...).

Esto implica que, en aquellos supuestos en los que los trabajadores tienen a su cargo la realización de cobros y pagos, el régimen contractual, en ausencia de pacto colectivo o individual, es que el titular del riesgo de quebranto de moneda es el trabajador, que debe reintegrar a la empresa el conjunto de las cantidades objeto de cobro, respondiendo él con su patrimonio de las diferencias debidas a sus errores.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

La existencia de un concepto económico como el quebranto de moneda supone una forma de indemnizar al trabajador por ese riesgo económico que asume en su trabajo.

Este descuadre de caja es un riesgo empresarial que solo puede ser asumido por el empleado cuando percibe el quebranto de moneda, que es la cuantía en que se valora el porcentaje de error aceptable.

Tales eventuales descuadres de caja, en tanto en cuanto sean asumidos por el trabajador y efectivamente reintegrados, no constituyen conductas sancionables por sí mismos, ni pueden ser equiparados a ningún otro tipo de ocultación, ni mucho menos de apropiación.

Asignación por desgaste de útiles y herramientas

Esta asignación compensa al trabajador por el deterioro sufrido por los útiles o herramientas de su propiedad como consecuencia del trabajo realizado.

Se trata de un concepto indemnizatorio puro porque, más que compensar al trabajador por los gastos originados por la prestación laboral, indemniza los deterioros que experimentan algunas de sus pertenencias con motivo de la ejecución del contrato de trabajo.

Dentro de este concepto se incluyen también las cantidades destinadas a compensar los gastos que corren a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniforme, aunque se perciba todos los meses del año en caso de fraccionar la cuantía anual entre 12 mensualidades.



Adquisición de prendas de trabajo

La asignación por prendas de trabajo está destinada a sufragar el gasto que para el trabajador supone la obligación de prestar su actividad laboral con una vestimenta, uniforme o atuendo específico.

La asignación puede consistir en la entrega de una cantidad para que el trabajador la destine a la adquisición del uniforme o en la entrega directa de las prendas.

En todo caso, la asignación ya sea en metálico o en especie, carece de finalidad remuneratoria y persigue únicamente compensar un gasto hecho por el trabajador pero que correspondería al empresario.

Debe tenerse en cuenta que en determinados supuestos se exige que el trabajador preste su actividad dotada de los correspondientes equipos de protección individual, cuyo coste no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Por ejemplo, tendrían la consideración de equipo de protección individual el uniforme de los trabajadores de limpieza de vías públicas.

Hasta el 14 de julio de 2012 también estaban exentos de cotización los siguientes conceptos, los cuales se excluyeron por el **RD-Ley 20/2012 de 13 de julio**:

CONCEPTOS	SEGURIDAD SOCIAL Importe Exento	IRPF	
		Importe Exento	Computa
<ul style="list-style-type: none"> • Ropa de trabajo, • Quebranto moneda y • Desgaste de útiles y herramientas (en conjunto) 	Hasta el 20% del IPREM	-	El importe
<ul style="list-style-type: none"> • Percepciones por matrimonio 	Importe	-	Importe

Gastos de locomoción y dietas de viaje

La dieta es un concepto extrasalarial que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos (de comida o pernoctación, o similares) que ha de realizar por desempeñar de modo temporal sus cometidos laborales por cuenta de la empresa fuera del centro o lugar de trabajo, y fuera por tanto del entorno o área geográfica en que desarrolla su vida personal.



La causa de atribución de la dieta es la generación de un gasto que solo se produce por el hecho de encontrarse el trabajador fuera de su entorno vital; en otras palabras, con las dietas o pluses lo que se trata es compensar al trabajador y evitarle un gasto ocasionado a consecuencia de su trabajo y fuera de las condiciones ordinarias porque no puede ir a comer o a dormir a su domicilio o residencia ordinaria.

El abono de tales dietas puede realizarse bien compensando los concretos gastos

realizados previa presentación de la factura correspondiente (desayuno, comida, cena y alojamiento) o bien fijándose unas cantidades fijas y determinadas.

Por tanto, el derecho a cobrar dietas durante todo el lapso temporal en que se realiza la actividad laboral en el nuevo destino o en la nueva localidad, solo se genera cuando se trata de un desplazamiento temporal, es decir, cuando el cambio de sede geográfica laboral se efectúa con la idea de que el operario vuelva al cabo de algún tiempo a su antiguo centro, sin que se produzca un cambio de la residencia habitual del mismo, y no cuando el traslado tiene carácter definitivo.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

• Dietas en municipio distinto del lugar de trabajo habitual.	Gastos de estancia		Importe justificado	Importe justificado	-
	Gastos de manutención	Con Pernocta	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	El exceso
		Sin Pernocta	España 26,67 €/día Extranjero 48,08 €/día	España 26,67 €/día Extranjero 48,08 €/día	

Las cantidades que se perciban por este concepto no pueden ser objeto de compensación y absorción, salvo pacto expreso y debe tenerse en cuenta, a estos efectos, que plus de transporte y plus de gastos de locomoción no son conceptos homogéneos.

Las asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia no computan en la base de cotización.

Para diferenciar estas percepciones de la ayuda por comida, como salario en especie, hay que atender a la causa que motiva el gasto pues solo se trata de una percepción extrasalarial cuando tenga su origen en un desplazamiento ordenado por el empresario en las condiciones expuestas.

CONCEPTOS		SEGURIDAD SOCIAL Importe Exento	IRPF	
			Importe Exento	Computa
• Gastos de Locomoción a lugar distinto al centro habitual de trabajo.	Con factura	El gasto total	El gasto total	-
	Sin justificación	0,19 €/Km	0,19 €/Km	El exceso

Pluses de distancia y transporte urbano

Aunque ambos suelen recibir un tratamiento unitario en los convenios colectivos que los contemplan, como si tuviesen la misma causa, en la práctica es posible diferenciar entre el plus de distancia y el plus de transporte urbano.

El **plus de distancia** compensa al trabajador por el tiempo que destina diariamente a desplazarse desde su domicilio habitual y el lugar de prestación de servicios.

El **plus de transporte urbano** se utiliza para resarcir por el uso necesario de transporte debido a la distancia existente entre su domicilio y el lugar de trabajo. El módulo de cálculo puede ser el tiempo destinado al desplazamiento diario o la distancia existente.

La finalidad de estos pluses es compensar al trabajador por los gastos que le ocasiona el desplazamiento habitual desde su domicilio al lugar de trabajo.

No se exige que implique cambio de residencia, incluyéndose, también, en este concepto la compensación por recorrido destinado a indemnizar los gastos que genera el aumento de la distancia del domicilio al centro de trabajo impuesto por un cambio en el lugar de la prestación de los servicios.

Los convenios colectivos pueden referirse a ellos con distintas denominaciones.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Hasta el 21-12-2013 estaba exento de cotización el plus de transporte hasta el 20% del Iprem (106,5 €/mes). Desde el 22-12-2013 cotizará por su importe íntegro según **RD-Ley 16/2013 de 20 de diciembre**:

CONCEPTOS	SEGURIDAD SOCIAL Importe Exento	IRPF	
		Importe Exento	Computa
• Plus de Transporte urbano y distancia (en conjunto)	Hasta el 20% del IPREM	-	El importe



Aplicación práctica

Siguiendo con los datos de la trabajadora del ejercicio anterior.

Se pide:

Rellenar el recibo de salarios del mes de junio de María José Benítez Cabrera, trabajadora del grupo 1 (ingenieros y licenciados), basándote en los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 11/00223344/68.
- NIF: 1245678 K.
- Sueldo base: 2 200 €.
- Incentivos: 200 €.
- Horas extraordinarias: 400 €.
- Ha realizado viajes y ha cobrado 550 € en concepto de gastos de estancia que han sido justificados correctamente mediante factura.
- Anualmente, percibe dos pagas extraordinarias, cada una de un importe igual al sueldo base.
- Una de las pagas extraordinarias se percibe este mes.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:	
Periodo de liquidación: del de al de de 20.....		Total días <input type="text"/>
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales	_____	
.....	_____	
.....	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos	_____	
.....	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	_____	
.....	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	_____	
.....	_____	
Otras percepciones no salariales	_____	
.....	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....		_____

7.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Son las cantidades que recibe el trabajador cuando se encuentra en situación de Incapacidad Temporal o desempleo parcial, se incluirán:

El pago delegado de las prestaciones económicas por incapacidad temporal y desempleo parcial.



Prestación de Incapacidad Temporal

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas del trabajador producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional.

Beneficiarios

Son beneficiarios los trabajadores, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que cumplan determinados requisitos.

Los trabajadores del régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) incluidos en el sistema especial de trabajadores agrarios que hayan optado por incluir esta prestación.

Contenido o cuantía:

- Enfermedad común y accidente no laboral: 60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante.
- Enfermedad profesional o accidente de trabajo: 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.

Pago de la prestación

Trabajadores por cuenta ajena:

- En general, el pago lo efectúa la empresa como pago delegado con la misma periodicidad que los salarios.
- En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el pago entre el 4º y el 15º día de la baja corre a cargo del empresario, a partir del 16º la responsabilidad de pago será del INSS o de la mutua.

Trabajadores por cuenta propia:

El pago lo realiza directamente la entidad gestora o mutua competente. Además, podrá ser solicitado mediante la solicitud de pago directo.



Desempleo Parcial

Es la reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 % y un máximo de un 70 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entiende por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el **artículo 47** del **Estatuto de los Trabajadores** o de **resolución judicial** adoptada en el seno de un procedimiento concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. TRLGSS, art. 262.3.

Las mejoras voluntarias, por el empresario o por convenio colectivo de aplicación, de la acción protectora de la Seguridad Social, como, por ejemplo, complementos de las prestaciones por incapacidad temporal o desempleo parcial hasta el importe del salario efectivo que el trabajador tendría derecho a percibir en una situación de normalidad laboral.

Estas cuantías no cotizan ni tributan, sin perjuicio, que durante la situación de Incapacidad Temporal el trabajador y el empresario siguen cotizando de acuerdo con la base de cotización del mes anterior.

<p>• Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras de las prestaciones por IT concedidas por las empresas, así como asignaciones para gastos por estudios de capacitación o reciclaje necesarios para el puesto de trabajo.</p>	<p>Cuantía legal</p>	<p>Cuantía legal</p>	<p>El exceso sobre la cuantía legal</p>
--	----------------------	----------------------	---

7.3. Indemnizaciones por traslados, suspensiones, despidos y ceses.

A continuación, detallamos cada una de las indemnizaciones:



Indemnizaciones correspondientes a traslados

Cuando el empresario ordena a un trabajador se desplace a una población distinta de la de su residencia habitual, éste puede optar entre realizar el traslado o solicitar la rescisión del contrato de trabajo.



Si opta por el traslado, la empresa tendrá que pagar los gastos del desplazamiento del trabajador y de su familia; si el trabajador no quiere trasladarse y opta por la extinción del contrato de trabajo, le corresponderá una **indemnización de 20 días** de salario por año de servicio, con el tope de doce mensualidades.

Estas cuantías no cotizan ni se le retiene para IRPF.

La indemnización por traslado depende de la decisión que tome el trabajador, o de la sentencia producida en determinados casos.

Cuando la empresa comunica al empleado su traslado, éste puede:

- **Aceptarlo**

El trabajador puede aceptar el traslado y percibir una compensación económica que cubra tanto los gastos personales como los de los familiares a su cargo, cuya cuantía no puede ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.

- **Acatarlo**

Si el empleado quiere mantener su puesto, debe acatar el traslado, pero al mismo tiempo debe mostrar su disconformidad impugnándolo ante un juzgado de lo social en un plazo de veinte días desde la notificación.

Si la sentencia declara el traslado injustificado, el trabajador debe ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Pero si la empresa se niega a hacerlo, el empleado puede pedir la extinción del contrato y recibir las indemnizaciones que se contemplan para el despido improcedente.

En el caso de que el juez determine que el traslado es justificado, el trabajador solo podrá aceptarlo, o buscar una salida con indemnización por traslado.

- **Rechazarlo**

Una última opción es que el trabajador rechace el traslado y opte directamente por una extinción de su contrato de trabajo.

En este caso, percibirá una indemnización por traslado de veinte días por año trabajado, con prorrateo por meses de los periodos inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

El derecho a una salida indemnizada debe ejercitarse dentro del plazo establecido para la efectiva incorporación del trabajador al nuevo lugar de destino (de treinta días como mínimo).

• Indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados o suspensiones.	Hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.	Cuantía Legal	El exceso sobre la cuantía legal
• Indemnizaciones por despido.	En la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores.	Cuantía Legal. Con el límite máximo de 180.000 €	El exceso sobre la cuantía legal o, exceso sobre los 180.000 €



Indemnizaciones por suspensión

No son habituales, puesto que hay un cese de la prestación laboral, pero en algún convenio vienen recogidas cuantías indemnizatorias en casos de suspensión del contrato por fuerza mayor.

En todo caso, estarían exentas de cotización a la Seguridad Social y de retención de IRPF.



Indemnizaciones por despido

Es la cantidad entregada al trabajador por la extinción del contrato.

Esta extinción del contrato y consecuentemente la indemnización aportada puede venir por diferentes motivos: Despido colectivo, por causas objetivas, por finalización del contrato...

Estas indemnizaciones están exentas de cotizar a la seguridad social y de retenciones para el IRPF.



Aplicación práctica

Se pide:

Rellenar con estos datos el recibo de salarios de Andrés Medina Padilla, oficial administrativo (grupo 5), del mes de marzo, basándote en los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 28/00012345/63.
- NIF: 13234567 E.
- Tiene contrato indefinido a tiempo completo.
- Lleva ocho años trabajando en la empresa.
- Salario base: 1 200 €.
- Antigüedad: 55 € por trienio.
- Plus de actividad: 120 €.
- Quebranto de moneda: 300 €.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

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

Período de liquidación: del de al de de 20....	Total días <input style="width: 20px;" type="text"/>	
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....		
Salario en especie.....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO.....		

8. Resumen.

Podemos definir el recibo de salarios o nómina, como el documento justificativo de las percepciones recibidas por el trabajador en el desarrollo de la prestación de su trabajo a una empresa o pagador.

El recibo salarial o nómina se puede dividir en tres partes: cabecera, cuerpo e informativa de deducciones.

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus 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 el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores se regula el salario del trabajador, en el cual, se indica que el salario lo forman las percepciones económicas del trabajador, ya sean en dinero o en especie, y que son a cambio de una prestación de servicios laborales a la empresa, tanto en trabajo efectivo como en otros periodos no computables, como las vacaciones, festivos, etc.

Por complementos salariales se entiende los conceptos que añadidos al «salario base» retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador, condiciones y circunstancias específicas de la actividad laboral o condiciones propias de la empresa o sector.

El artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores indica que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Las percepciones no salariales son las retribuciones que recibe el trabajador a causa de su relación de trabajo, pero no retribuye el trabajo efectivo ni los períodos de descanso se computan como trabajo en efectivo.

9. Autoevaluación.

1. El código cuenta de cotización es un código de 11 dígitos que identifica al empresario en a sus obligaciones frente a la Seguridad social, también conocido como Número Patronal o de Inscripción a la Seguridad Social de empresa.

- Verdadero
- Falso

2. Los devengos son todas aquellas cantidades que recibe el trabajador por diferentes conceptos, independientemente de que tengan o no la consideración de salario y de que coticen o no a la Seguridad Social.

- Verdadero
- Falso

3. El salario líquido se trata de la cantidad total de salario antes de que se apliquen las retenciones y las cotizaciones.

- Verdadero
- Falso

4. Hay ciertos trabajos que comportan riesgos y es por ello por lo que estos trabajadores reciben un plus por nocturnidad

- Verdadero
- Falso

5. Todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias anuales.

- Verdadero
- Falso

6. La vivienda será considerada como retribución en especie cuando sea utilizada a modo particular, de manera gratuita o bien a un precio menor al del mercado.

- Verdadero
- Falso

7. Las horas extraordinarias por fuerza mayor son obligatorias y no se computan en el límite máximo de horas extraordinarias (80 horas/año), ni en la jornada laboral; sin perjuicio de que sean retribuidas.

- Verdadero
- Falso

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

8. El plus de distancia compensa al trabajador por el tiempo que destina diariamente a desplazarse desde su domicilio habitual y el lugar de prestación de servicios.

- Verdadero
- Falso

9. La asignación por prendas de trabajo está destinada a sufragar el gasto que para el trabajador supone la obligación de prestar su actividad laboral con una vestimenta, uniforme o atuendo específico.

- Verdadero
- Falso

10. Si el empleado quiere mantener su puesto, debe acatar el traslado, pero al mismo tiempo debe mostrar su disconformidad impugnándolo ante un juzgado de lo social en un plazo de veinte días desde la notificación.

- Verdadero
- Falso