

# Contratos, nóminas y Seguridad Social.

---

Parte 3

# Nóminas

---

## Salario diario y mensual

---

### Nóminas

- Cuando tratamos las nóminas de los empleados encontramos dos grupos distintos:
  - Los que perciben su salario mensualmente (grupos de cotización del 1 al 7).
  - Los que perciben su salario diariamente (grupos de cotización del 8 al 11)

## Grupos de Cotización del 1 al 7

### Nóminas

- Se computan los devengos salariales del mes excluyendo los conceptos extrasalariales no computables superiores a los límites y las horas extraordinarias.
- Se añade la parte proporcional de las pagas extras: importe anual estimado de pagas extras/12.

## Grupos de Cotización del 1 al 7

---

### Nóminas

- La bases de cotización ha de estar comprendida dentro del mínimo y máximo dentro de cada categoría profesional, si la base fuera inferior a la mínima se aplica la mínima, de igual forma con la superior en caso de ser mayor.

## Grupos de Cotización del 8 al 11

---

### Nóminas

- Se computan en forma diaria los devengos salariales excluidos los conceptos extrasalariales no computables.
- Se añade la parte proporcional de las pagas extras.
- La base de cotización se multiplica por el número real de días del mes que se trate.

## Grupos de Cotización del 8 al 11

### Nóminas

- CALCULO SALARIO DIARIO LABORAL
  - Al año hay: 14 festivos
  - 30 días de vacaciones (22 hábiles) , 2,5 días de vacaciones devengados al mes
  - 96 días de fin de semana
  - 30 días al mes / 4 semanas al mes / 52 semanas al año

## Grupos de Cotización del 8 al 11

---

### Nóminas

- CALCULO SALARIO DIARIO LABORAL
  - Para conocer el salario día lo más sencillo es saber el salario anual bruto y dividirlo entre 365 – 366 en caso de años bisiesto-. Si tenemos el salario mensual, lo correcto es dividir entre 30,42 , o multiplicar por 12 y dividir entre 365.

## Grupos de Cotización del 8 al 11

### Nóminas

- CALCULO SALARIO DIARIO LABORAL
  - Otra forma de calcularlo es, con la nómina del mes anterior a la extinción de la relación laboral, coger de referencia la base de contingencias comunes y multiplicarla por 12. La base de contingencias comunes siempre tiene prorrateadas las pagas extraordinarias, por lo que no tenemos que preocuparnos de si las pagas extras están prorrateadas o no.

## Grupos de Cotización del 8 al 11

---

### Nóminas

- CALCULO SALARIO DIARIO LABORAL
  - Una vez calculado el salario diario multiplicarlo por 365 días nos dará el salario anual. Esta forma de calcularlo no es válida si, por el motivo que sea, justo ese mes que tomamos de referencia existe un concepto que no se percibe habitualmente.

## Finiquitos

---

### Nóminas

- Previamente, al finalizar el contrato de un trabajador, ya sea por despido o, bien, por haber solicitado la baja voluntaria, se tiene derecho a recibir la liquidación de las cantidades que quedan pendientes de cobrar dentro la relación laboral y que se reflejadas en un documento que se conoce como finiquito.

## Finiquitos

### Nóminas

- Los elementos esenciales de un finiquito son:
  - Salario proporcional al último periodo semanal o mensual trabajado.
  - Parte proporcional de las pagas extraordinarias que todavía no se hayan abonado al trabajador.
  - Compensación económica correspondiente a las vacaciones no disfrutadas por el trabajador.

## Finiquitos

Nóminas

- Los elementos esenciales de un finiquito son:
  - Indemnización legal en caso de que el finiquito sea por un despido.
  - Cualquier otra cantidad pendiente de pago, como pueden ser diferentes pluses de la empresa, horas extraordinarias, entre otros conceptos.

## Finiquitos

---

### Nóminas

- El trabajador puede requerir las cantidades erróneas o ausentes en el finiquito mediante una reclamación de cantidad (con el plazo de 1 año desde que se pudiese ejercitar la acción) o simultáneamente con la impugnación del despido (con el plazo de 20 días desde la fecha efectiva del despido).

<b>TIPO DE DESPIDO/RESOLUCIÓN CONTRACTUAL</b>	<b>INDEMNIZACIÓN</b>	<b>MÁXIMO</b>
Despido improcedente	33 días por año de servicio	24 mensualidades
Resolución unilateral del contrato por parte del trabajador ante incumplimiento grave del empresario	33 días por año de servicio	24 mensualidades
Despido objetivo	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Despido colectivo	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Extinción unilateral del contrato por el trabajador motivado por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	20 días por año de servicio	9 mensualidades
Despido disciplinario	..	..

TIPO DE DESPIDO/RESOLUCIÓN CONTRACTUAL	INDEMNIZACIÓN	MÁXIMO
Extinción de la personalidad jurídica	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Causas económicas técnicas organizativas o productivas	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Fuerza mayor	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Expiración del tiempo convenido	12 días por año de servicio	..
Muerte del trabajador	15 días de salario	..
Muerte, incapacidad y jubilación del empresario	30 días de salario	..
Jubilación del trabajador	..	..
Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.	7 % de los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio	..

## CASO PRÁCTICO

- Un trabajador lleva un año trabajando en una empresa y que su contrato ha finalizado en fecha 29/06/2022. El trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones por trabajo y tenía un salario mensual de 1.500 € brutos, además de dos pagas extraordinarias no abonadas de 1.000 € cada una.

## CASO PRÁCTICO

1.500 € (salario mensual) x 12 meses = 18.000 € (salario anual) ÷ 365 días = **49,31 € diarios**

49,31 € diarios x 29 días trabajados = **1.429,9 €**

30 días x 180 días trabajados ÷ 360 jornadas de trabajo = **15 días**

15 días no disfrutados x 49,31 € diarios = **739,65 €**

1.000 € de paga extra ÷ 360 jornadas = 2,7 x 180 días = **486 €**

El importe total de **2.655,55 € (1.429,9 € + 739,65 € + 486 €)**.

## CASO PRÁCTICO

- Un trabajador es despedido de manera procedente por causas objetivas, el 13 de marzo. Llevaba tres años trabajando en una empresa. El trabajador ha disfrutado de 6 días de sus vacaciones por trabajo y tenía un salario mensual de 1.400 € brutos, además de dos pagas extraordinarias no abonadas de 1.000 € cada una.

## CASO PRÁCTICO

1.400 € (salario mensual) x 12 meses = 16.800 € (salario anual) ÷ 365 días = **46,02 € diarios**

46,02 € diarios x 13 días trabajados = **598,36 €**

30 días x 73 días trabajados ÷ 360 jornadas de trabajo = **7 días**

7 días no disfrutados x 46,02 € diarios = **322,14 €**

1.000 € de paga extra ÷ 360 jornadas = 2,7 x 73 días = **197,10 €**

El importe total de **1.117,60 € (598,36 € + 322,14 € + 197,10 €)**.

## Bajas

---

### Nóminas

- Si la baja es por contingencias comunes, los primeros 3 días de baja no se cobran. Del 4º día al 20º se cobra el 60% de la base reguladora y a partir del día 21º se cobra el 75% de la base reguladora.
- Si la baja es por contingencias profesionales, se cobra el 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja.

## Bajas

---

### Nóminas

- Para poder cobrar la baja es necesario cumplir algunos requisitos tanto de alta como de cotización:
  - estar dado de alta en la Seguridad Social o en una situación asimilada al alta y además,
  - si la baja es por contingencias comunes es necesario haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores.
  - si la baja es por contingencias profesionales no es necesario tener cotizaciones acumuladas.

## Bajas

---

### Nóminas

- La prestación normalmente la paga la misma empresa, como un pago delegado de la Seguridad Social. Es decir, la Seguridad Social se lo paga a la empresa y la empresa paga al trabajador. Si no, también puede hacer los pagos la Mutua colaboradora o la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

## Bajas

---

### Nóminas

- Si la baja es por contingencias comunes, hasta el día 15 de baja lo paga la empresa, y a partir del día 16, lo pagará la Mutua o la TGSS. Si la baja dura más de 365 días, entonces el pago lo asume la Seguridad Social. Hay que tener en cuenta, eso sí, que durante los primeros 3 días de baja por contingencias comunes, no se tiene derecho a cobrar la prestación.

## Bajas

---

### Nóminas

- En el caso de que la empresa incumpla su deber de pagar la baja, el trabajador puede pedir el pago directamente a la Mutua o a la Seguridad Social.

## Bajas

---

### Nóminas

- El trabajador podrá percibir el 75% de la base reguladora, a comenzar desde el primer día que se declara la baja e incapacidad temporal, siempre que sea por contingencias profesionales. La cantidad monetaria de sueldo a percibir podría incrementarse hasta el 100% de la base si así lo establece el convenio colectivo.

## Bajas

---

### Nóminas

- En dicho convenio se estipula si el total a percibir será del 100% durante todos los meses o solo durante un tiempo. Por otra parte, el día que se produce el accidente lo paga la empresa íntegramente.
- Si durante el tiempo de baja en la prestación se incluyeran el prorrateo de las pagas extraordinarias, se podrían descontar en el momento del alta.

## CASO PRÁCTICO

- ¿A cuanto asciende la nómina mensual de un trabajador que coge 10 días de baja por contingencias comunes con una base reguladora de 1120 €/mes?

## CASO PRÁCTICO

1.120 € (salario mensual) x 12 meses = 13.440 € (salario anual) ÷ 365 días = **36,82 € diarios**

36,82 € diarios x 20 días trabajados = **736,44 €**

60% de 36,82€ = **22,09 €**

7 días x 22,09 € diarios = **154,64 €**

El importe total de **891,08 € (736,44 € + 154,64 €)**.