

Temario de oposiciones de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL II

Pilar Hernández Blázquez



Cuarta edición, 2026

Autora: Pilar Hernández Blázquez

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-18777-67-7

Depósito Legal: V-1353-2022

Printed in Spain / Impress en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

carrer Mestra Esteban Català, 2-bis 46010 Valencia

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

- TEMA 21** EL DERECHO DEL TRABAJO. SU OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO, POR CUENTA AJENA Y LIBRE. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDEN LABORAL.....7
- TEMA 22** LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL EN EL MARCO SUPRANACIONAL EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO: SUS FUENTES; DERECHO ORIGINARIO Y DERECHO DERIVADO: LOS REGLAMENTOS, LAS DIRECTIVAS Y LAS DECISIONES. LAS FUNCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO COMUNITARIO. OTRAS NORMAS SUPRANACIONALES EN MATERIA LABORAL. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 19
- TEMA 23** LA PROFESIÓN COMO REALIDAD SOCIAL. LA CONFIGURACIÓN JURÍDICAS DE LAS PROFESIONES EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL. BASES CONSTITUCIONALES: EL DERECHO A LA LIBRE ELECCIÓN DE PROFESIÓN; LA PROFESIÓN REGULADA. LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PROFESIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA: EL DERECHO DE ESTABLECIMIENTO Y LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.35
- TEMA 24** LA RELACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: ÁMBITO Y DISPOSICIONES REGULADORAS. ORGANISMOS LABORALES: ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL. ÓRGANOS AUTÓNOMOS: FOGASA, SMAC Y OTROS. LA JURISDICCIÓN SOCIAL 45
- TEMA 25** EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, ELEMENTOS. CAPACIDAD PARA CONTRATAR. FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO. DURACIÓN. TRABAJOS EXCLUIDOS Y RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO. EL PERÍODO DE PRUEBA.....57
- TEMA 26** MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: APRENDIZAJE, EN PRÁCTICAS, A TIEMPO PARCIAL, ETC. EL TRABAJO DE LAS MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....73
- TEMA 27** DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR. EL MODO DE LA PRESTACIÓN: DEBER DE DILIGENCIA. CATEGORÍA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. EL DEBER DE BUENA FE. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO: MANIFESTACIONES Y LIMITACIONES. EL PODER DISCIPLINARIO: FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR..... 101
- TEMA 28** PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR: TIEMPO DE LA PRESTACIÓN. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS. VACACIONES. 117
- TEMA 29** PRESTACIÓN BÁSICA DEL EMPESARIO: SALARIO. CONCEPTO Y CLASES. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS. EL SALARIO INTERPROFESIONAL. PROTECCIÓN DEL SALARIO.1 134

TEMA 30 ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES. DEDUCCIONES. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF. LIQUIDACIÓN DE HABERES.	150
TEMA 31 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA. PROCEDIMIENTO ELECTORAL. COMPETENCIAS. GARANTÍAS LABORALES. EL DERECHO DE REUNIÓN.....	173
TEMA 32 LOS SINDICATOS. LA LIBERTAD SINDICAL. FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO. LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA. RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL Y TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL. LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.	188
TEMA 33 CONVENIOS COLECTIVOS: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN, LEGITIMACIÓN Y VIGENCIA. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO. INTERPRETACIÓN. ACUERDOS MARCO.	201
TEMA 34 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: TRANSMISIÓN DE LA EMPRESA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.....	217
TEMA 35 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE EXTINCIÓN. EL DESPIDO DISCIPLINARIO. CONCEPTO Y NATURALEZA. FORMA, TIEMPO Y LUGAR DEL DESPIDO. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS.	239
TEMA 36 INDIVIDUALES DE TRABAJO. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL. PROCESO ORDINARIO: DEMANDA, CONCILIACIÓN, JUICIO Y SENTENCIA. PROCESOS ESPECIALES. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN, DE SUPPLICACIÓN Y REVISIÓN. OTROS RECURSOS.....	261
TEMA 37 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN. LA HUELGA: REQUISITOS, DESARROLLO Y EFECTOS DE LA MISMA. EL CIERRE PATRONAL.....	277
TEMA 38 LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. NORMATIVA VIGENTE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS. COTIZACIÓN. RECAUDACIÓN. ACCIÓN PROTECTORA.....	293
TEMA 39 SITUACIONES PROTEGIBLES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CONCEPTO, REQUISITOS Y CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS. EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.	214

INTRODUCCIÓN COMÚN PARA LOS TRES VOLÚMENES

Este temario está elaborado por Pilar Hernández Blázquez, profesora de Formación y Orientación Laboral, desde el año 2.007 y funcionaria de carrera desde el año 2.016.

Se compone de tres volúmenes:

- Primer volumen: Temas del 1 al 20. (Orientación).
- Segundo volumen: Temas del 21 al 38. (Derecho Laboral).
- Tercer volumen: Temas del 40 al 69. (Economía y Empresa y Prevención de Riesgos Laborales)

Todos los temas tienen la misma estructura: justificación, introducción, desarrollo de los apartados, conclusión y bibliografía.

En la justificación y en la conclusión, se debe tener en cuenta que los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral son, en base a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, IPE I e IPE II. (Los ciclos formativos que sigan regulándose por la LOGSE, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los módulos de la especialidad son: Formación y Orientación Laboral, Relaciones en el Entorno de Trabajo y Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

(Tener en cuenta la normativa del proceso selectivo concreto)

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

TEMA 30

ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES. DEDUCCIONES. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

0. JUSTIFICACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES
3. DEDUCCIONES.
4. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF.
5. LIQUIDACIÓN DE HABERES.
6. CONCLUSIÓN
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

0. JUSTIFICACIÓN

La normativa educativa establece como uno de los objetivos generales de la formación profesional: Comprender los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, IPE I e IPE II son fundamentales para conseguir dichos objetivos, por lo que se justifica así la importancia del tema

1. INTRODUCCIÓN

En este tema trataremos el principal motivo que impulsa al trabajador a celebrar el contrato de trabajo es la contraprestación que espera obtener por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena, de ahí la importancia que tiene todo lo que se deriva de esta contraprestación denominada salario. El objeto de este tema es desarrollar uno de los requisitos formales del pago del salario, el recibo de salarios o NÓMINA, desarrollando para ello:

Estructura del recibo de salarios, con sus diferentes partes, encabezamiento, devengos: salario base, complementos salariales y prestaciones extrasalariales (Epígrafe 1). A continuación, se procede a la presentación de las diferentes cuantías a tener en cuenta, y minorar la inicial prestación salarial, deducciones (Epígrafe 2). El tema prosigue analizando como se calcula la base de cotización a al Seguridad Social y la base sujeta a IRPF (Epígrafe 3). Y por último y para finalizar el tema se desarrollan los requisitos de liquidación y pago del salario (Epígrafe 4).

Las normas básicas reguladoras del salario, de su cotización a la Seguridad Social y del pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las que se justifica el desarrollo de los apartados del tema son las siguientes:

1.1 SALARIO

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRLET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Título I; de la relación individual, Capítulo II; contenido del contrato de trabajo, Sección 4ª; Salario y Garantías Salariales (ART 26-33).
- Orden de 27 de diciembre de 1.994; por la que se aprueba el modelo del Recibo Individual de Salarios, modificada por Orden ESS 2098/2014. (Modifica el modelo de nómina incluyendo en mismo las cotizaciones a cargo del empresario)
- SMI: Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. Cuantía: 1221 euros mes. Trabajadores eventuales y temporeros: 57,82 euros/jornada. Servicio del hogar familiar: 9,55 euros hora.
- IPREM 2.026: Establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Cuantía: 20 euros día, 600 euros mes, anual: 14 pagas: 8.400 euros, 12 pagas: 7.200 euros. (IPREM 2.026: Sin aprobar la LPGE 2.024 ni LPGE 2025, ni LPGE 2026)

1.2 COTIZACIÓN.

- Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.
- RD 2064/1.995 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la SS.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. (Sin aprobar LPGE 2.024, ni 2.025, ni 2026 se prorrogan los del 2023 para el 2026)
- Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.
- Tipos de Cotización por Contingencias Profesionales: Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

1.3 IRPF

- LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

- Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

Fuente reguladora de esta materia lo es también el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa. Así como la autonomía individual de las partes contratantes cuya expresión es el contrato de trabajo, que puede fijar condiciones más favorables para el trabajador.

2. ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES.

La liquidación y el pago del salario ha de hacerse documentalmente por medio del Recibo Individual de Salarios (NÓMINA), recibo que no sólo sirve para garantizar al empresario la efectividad del pago, sino también para hacer comprensible al trabajador las diferentes prestaciones en evitación de posibles fraudes.

El recibo individual de salarios se ajustará al modelo aprobado por el MEYSS, por Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por Orden ESS 2098/2014, de 6 de noviembre. (Incluye la cotización del empresario), salvo que por Convenio Colectivo o en su defecto por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones de los trabajadores, así como las deducciones que legalmente procedan. La estructura del recibo de salarios es la siguiente:

2.1. ENCABEZAMIENTO

En el encabezamiento figura:

1. Datos de la empresa.
2. Datos del trabajador.
3. Periodo de liquidación.

1. Datos de la empresa.

- Nombre o razón social de la empresa.
- Domicilio; se hace constar el centro de trabajo cuando este no coincida con el de la empresa.
- NIF (Número de Identificación Fiscal).
- Código de cuenta de cotización a la SS.

2. Datos del trabajador.

- Nombre y Apellidos.
- NIF (Número de Identificación Fiscal).
- Número de afiliación a la SS.
- Categoría o Grupo Profesional.
- Grupo de Cotización; el grupo de cotización hace referencia a los 11 grupos en los que se clasifica a efectos de cotización a la SS las diferentes categorías profesionales existentes;

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años

Los grupos de cotización del 1 al 7 tienen bases de cotización mensuales y los grupos de cotización del 8 al 11 bases de cotización diarias.

2.2. PERIODO DE LIQUIDACIÓN.

Del.....De....Al....De....De 200.. y Total de días.....; si el trabajador percibe retribución diaria hay que reflejar el número de días naturales que tiene el mes, 28,29,30 ó 31, si el trabajador percibe retribución mensual el recuadro se cumplimenta poniendo 30, lo indicado procede siempre que el trabajador haya estado en alta todo el mes, ya que si no fuese así únicamente se pondrán los días efectivamente trabajados.

2.3. DEVENGOS

Se entiende por devengos la suma total de las cantidades que percibe el trabajador por distintos conceptos. (Salario bruto).

Entre los devengos distinguimos entre percepciones salariales y percepciones extrasalariales o no salariales, la importancia práctica de esta distinción radica en el hecho de que todas las de carácter salarial cotizan a la Seguridad Social y las de carácter no salarial algunas cotizan y otras sólo cotizan cuando excedan de determinada cuantía.

Las percepciones salariales están constituidas por el Salario Base y por Los Complementos Salariales.

2.3.1. SALARIO BASE.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o unidad de obra, sin atender a las circunstancias que puedan originar los complementos salariales; se suele fijar a través del convenio colectivo asignándose el mismo según las diferentes categorías profesionales. En caso de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no existiese referencia a los salarios base, se podrán fijar éstos en los correspondientes contratos de trabajo. Si en el contrato individual, tampoco se hubiese establecido el salario base, habrá que entender que éste será el mínimo interprofesional que anualmente fija el gobierno.

2.3.2. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Los complementos salariales son cantidades que deben de adicionarse al salario base por alguno de los conceptos referidos en el Art. 26.3 ET. Los complementos salariales deben de venir fijados por el convenio

colectivo correspondiente o en su defecto en el contrato individual de trabajo. Dentro de ellos podemos establecer:

1. Personales: deriva de las condiciones personales del trabajador, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta al fijar el salario base, como pueden ser la antigüedad, títulos, idiomas o conocimientos especiales. Los más habituales son:

- » Antigüedad, por el que se retribuye el tiempo de permanencia en la empresa; su cuantía esta en función del periodo de permanencia; bienio, trienio, quinquenio, etc., también puede consistir en un porcentaje sobre el Salario Base por cada tramo temporal o en una cuantía fija. Puede fijarse o no en los Convenios Colectivos o en los Contratos de Trabajo.
- » Conocimientos especiales, es aquel complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve, en la práctica de un trabajo, de sus conocimientos; de idiomas o un determinado título que no haya sido valorado al fijar el salario base del trabajador. Si la relación laboral se hubiese causado por aquellos conocimientos no procederá dicho complemento. El plus de idiomas se devenga aunque los conocimientos de idiomas no se practique, pero siempre que ello sea ajeno a la voluntad del trabajador.

2. De puesto de trabajo: Se derivan del ejercicio de la actividad del puesto asignado; penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos..., por lo que salvo acuerdo en contrario no tendrán carácter consolidable.

- » El complemento salarial en caso de penosidad, toxicidad y peligrosidad habrá de venir fijado en el convenio colectivo o en el Contrato de Trabajo, retribuyéndose solo los días de trabajo efectivo. Este complemento se percibe cuando se realicen trabajos de carácter tóxico, peligroso o penoso. En caso de discrepancia, será la autoridad laboral la competente para decidir si se percibe o no.
- » Trabajo nocturno; retribuye las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que 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. Sólo se devenga en los días de prestación efectiva de servicios y durante las vacaciones.
- » El plus de turnicidad es un complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios. Este plus ha de ser reflejado en convenio colectivo y tiene el carácter de no consolidable, es decir, solamente se retribuye por los días de trabajo efectivo.
- » Disponibilidad; retribuye el compromiso adquirido por el trabajador de estar localizado fuera de la jornada laboral a fin de reincorporarse al trabajo por necesidades de servicio.
- » Responsabilidad y Dedicación; depende exclusivamente del ejercicio de la actividad del puesto de trabajo por lo que no tiene carácter consolidable.

3. De trabajo realizado (de cantidad o calidad de trabajo): primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias....

- » Dentro de los complementos por cantidad o calidad de trabajo se hallan aquellos que como primas e incentivos a la producción o a la calidad del trabajo se han establecido en la negociación

colectiva, que retribuyen un rendimiento superior al considerado como habitual.

- » Asistencia y Puntualidad; remuneran la asistencia puntual del trabajador a su puesto de trabajo.
- » Horas extraordinarias (ART 35 TRET); son las horas que el trabajador realiza superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o contrato de trabajo se optará por abonar las horas extras en la cuantía que se fije, en el supuesto de que se opte por la compensación en metálico, hay que señalar que la hora extraordinaria no podrá ser retribuida con valor inferior al de la hora ordinaria de trabajo, o compensarla por descanso retribuido, en ausencia de pacto se entenderá que las horas extras deberán ser compensadas mediante descanso en los 4 meses siguientes a su realización.
- » Horas Complementarias; son las horas que superan la jornada pactada en un contrato de trabajo a tiempo parcial cuya posibilidad de realización esta acordada mediante pacto específico con el trabajador, las horas complementarias se abonan como horas ordinarias.
- » Comisiones; es la retribución constituida en todo o en parte por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador en las operaciones que ha intervenido por cuenta del empresario. Salvo que por pacto se hubiese establecido de otro modo se liquidarán y pagarán al finalizar el año. El SMI en cómputo anual es la garantía mínima de ingresos cuando el trabajador tuviera establecido el salario a comisión como única percepción.
- » Prolongación de la jornada; retribuye la realización de un trabajo más extenso o dilatado en el tiempo que el que habitualmente corresponde realizar.

4. De vencimiento periódico superior al mes; son aquellas percepciones cuya periodicidad supera el mes, se devengan día a día, aunque se perciban en un momento determinado. No tendrán carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, las percepciones vinculadas a la situación y resultados de la empresa. Distinguimos:

- » Pagas extraordinarias cuyas notas distintivas son según el Art. 31 del TRET:
- » Deben ser como mínimo dos, una en Navidad y la otra en el mes que se fija en el convenio colectivo o mediante acuerdo.
- » La cuantía de las mismas queda reservada al convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a la cuantía del SMI vigente en cada momento.
- » Existe la posibilidad de que se prorrateen mensualmente, si así se establece en el convenio colectivo.
- » De situación y resultados de la empresa: participación en beneficios reales de la empresa, objetivos...; Son aquellos complementos que se establecen en función de la evolución económica de la empresa, del cumplimiento de los objetivos prefijados... la finalidad de este tipo de complementos es motivar a los trabajadores en la marcha de la empresa. Establecidos por convenio colectivo, en su caso el pago se realizará al finalizar el ejercicio económico tras la fijación del balance. (Salvo pacto en contrario no cabe compensación de ejercicios deficitarios con ejercicios donde haya beneficios. Complemento que se calcula aplicando el porcentaje convenido sobre las ganancias habidas en el ejercicio).

- » Otras Gratificaciones; el establecimiento de otras pagas extras puede ser el resultado de convenio entre las partes negociadoras.

5. En especie: Remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos al dinero, su cuantía no podrá exceder del 30% de las percepciones salariales. Tienen carácter salarial aquellas cuya entrega por parte de la empresa sea debida por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y no constituyan asignaciones de carácter asistencial, debiendo incluirse en la base de cotización.

6. Complemento de residencia: éste retribuye la prestación de trabajo en un lugar determinado siempre que el trabajador tenga fijada su residencia ya se trate de territorio nacional o extranjero. En la actualidad tanto su percepción como su cuantía quedan establecidas en función del convenio colectivo, aunque en numerosas ocasiones se mantiene el referente del 25% del salario base.

7. Consolidación de los complementos; por medio de negociación colectiva o por los contratos de trabajo, las partes podrán pactar libremente el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

2.3.3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Se consideran devengos o percepciones extrasalariales todas aquellas cantidades que se destinan a compensar o indemnizar gastos o necesidades del trabajador, así como las indemnizaciones por despido, suspensiones y traslados, así como las prestaciones de la Seguridad Social. Carecen de la consideración legal de salario y algunos conceptos cotizan y otros en cuanto no excedan de determinada cuantía no cotizan al régimen general de la Seguridad Social.

1. Indemnizaciones y suplidos: son compensaciones económicas por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. En general, el empresario está obligado a reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. Dentro de las indemnizaciones o suplidos, los ejemplos más característicos son:

- » **Desgaste de útiles y herramientas,** que serán las percepciones por desgaste de útiles o de herramientas propias del trabajador. Los escasos convenios colectivos que contemplan este plus, suelen determinarlo en una cantidad fija. **(Cotiza)**
- » **Quebranto de moneda;** que es aquella compensación que resarce de los desajustes de saldo derivados de un manejo menudo y abundante numerario, generalmente suele ser una cantidad fija. **(Cotiza)**
- » **Prendas de trabajo,** son las percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo, cuando el empresario exija al trabajador un atuendo determinado por razón de su trabajo. **(Cotiza)**
- » **Gastos de locomoción;** (Gastos entre centros de trabajo). Si los gastos son sin justificar esta exento de cotización hasta 0,26 €/km, el resto cotiza. Si los gastos se justifican esta exento el importe de la factura, incluido los gastos de peaje y aparcamiento justificados. **(No cotiza lo justificado, ni los 0,26 €/km, el exceso si).**
- » **Plus de distancia y transporte;** (Gastos entre el centro de trabajo y el domicilio), es aquella

cantidad que se percibe por el incremento de las tarifas de los transportes urbanos o servicios de cercanías que el trabajador utilice para acudir al centro de trabajo. **(Cotiza)**

- » **Dietas de viaje**, son una retribución que compensan al trabajador por los gastos, que ha de realizar en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo, y que como consecuencia se ve obligado a pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio. El importe de la dieta suele establecerse en los convenios colectivos, y a falta de regulación, por acuerdo entre las partes. Los gastos de estancia están exentos de cotización siempre que se justifique su importe. En los gastos de manutención se distingue si se pernocta o si no se pernocta y si es en España o en el extranjero, existiendo distintos límites, lo que supere los límites cotiza. (Los gastos de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia). **(No cotizan hasta los límites legales, el exceso cotiza)**.

2. Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal; se hallan recogidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS). **(No cotiza)**.

3. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, distintas de la Incapacidad Temporal. (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos). **(Cotiza)**.

4. Indemnizaciones correspondientes a fallecimiento, traslados, suspensiones: en estos casos el trabajador recibe una compensación por gastos, estas compensaciones **no cotizan** siempre que no excedan de lo establecido en el convenio colectivo, las cantidades que excedan cotizan.

5. Indemnizaciones por despidos o ceses; **No cotiza** siempre que la cantidad no exceda de la establecida legalmente en el TRET, o Convenio Colectivo, el exceso de estas cantidades cotiza.

6. Percepciones por matrimonio; Son donaciones que el empresario hace antes de celebrarse el matrimonio a favor de uno de los contrayentes. **Cotiza**.

7. Donaciones Promocionales en dinero o en especie. **Cotiza**.

8. Asignaciones asistenciales:

- » Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones sociales de la empresa o empresas del grupo. **Cotiza**.
- » Gastos de estudios del trabajador, cuando vengan exigidos por su puesto de trabajo. **No cotiza**.
- » Entrega de productos a precios rebajados, que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, o bien a través de formas indirectas. (En otros establecimientos). **Cotiza**.
- » Utilización del servicio del primer ciclo de educación infantil, de 0 a 3 años, por los hijos de los trabajadores. **Cotiza**.
- » Primas de seguros, de AT, responsabilidad civil, o enfermedad común. **Cotiza**.
- » Prestación del servicio del segundo ciclo de educación infantil, primaria, ESO, bachillerato y FP, para hijos de los trabajadores a precio rebajado o gratuito. **Cotiza**.

9. 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: Cotiza el 10% del valor catastral. (5% en inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1.1.1994)
- ◇ Pendiente de valoración catastral: Cotiza el 5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio.
- ◇ No Propiedad del Pagador: Cotiza el coste para el pagador, incluidos tributos.

» Vehículo:

- ◇ Entrega: Cotiza el coste de adquisición al pagador, incluidos tributos.

» Uso:

- ◇ Propiedad del pagador: Cotiza el 20% anual del coste de adquisición.
- ◇ No propiedad del pagador: Cotiza el 20% valor mercado vehículo nuevo.

10. Uso y posterior entrega: Cotiza el % que reste por amortizar, a razón del 20% anual.

(Señalar que en la entrega puede haber una rebaja si los vehículos son eficientes energéticamente del 15%, del 20% si además son vehículos híbridos, o del 30% si son vehículos eléctricos). (RD 633/2015, que modifica el Reglamento de IRPF)

- Préstamos con diferentes tipos de interés inferiores al legal del dinero, 2022: 3%: Cotiza la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente.
- Manutención, hospedaje, viajes y similares: Cotiza el coste para el pagador, incluidos tributos.
- Gastos de estudios y manutención. (Estudios particulares del trabajador, y personas vinculadas por parentesco hasta 4º grado): Cotiza el coste para el pagador incluidos tributos.
- Derechos de fundadores de sociedades, (% sobre beneficios que se reserven los fundadores): Cotiza al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios.
- **Cualquier otro concepto retributivo abonado por los empresarios y no mencionado expresamente en apartados anteriores: COTIZA.**

2.3.4. RESUMIENDO, TODO COTIZA EXCEPTO:

- Gastos de Locomoción. (Importe justificado y el precio del Km a 0.26€/km)
- Dietas. (Siempre que no superen los límites establecidos)
- Prestaciones de la SS y mejoras por IT.
- Indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones, despido o cese, hasta el límite establecido en el TRET o Convenio Colectivo.
- Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.
- Retribuciones en especie: siempre cotiza una parte.

3. DEDUCCIONES.

En el momento de confeccionar el recibo de salarios correspondiente al mes en que se liquida, el empresario está obligado a realizar una serie de deducciones, que, por razón de las retribuciones satisfechas, está obligado a retener. El total de las deducciones se resta al total devengado, remuneración bruta, obteniendo así el líquido a percibir o remuneración neta.

Las deducciones más importantes son las siguientes:

1. Seguridad Social.

Las deducciones de la SS a efectuar en el salario de los trabajadores serán las resultantes de la aplicación de los diversos tipos a las bases de cotización.

Retener indebidamente la cuota de SS, no ingresarla dentro del plazo o efectuar descuentos y no ingresarlos constituyen infracciones muy graves, además la falta de ingreso de las cantidades deducidas al trabajador en concepto de SS, puede reputarse constitutiva de un delito de apropiación indebida.

2. Cuota sindical.

Los sindicatos se financian básicamente por las aportaciones de los trabajadores sindicados bien a través de la llamada cuota sindical bien a través de un canon económico pactado en convenio colectivo.

3. Retenciones a cuenta del IRPF.

El empresario está obligado a efectuar retención a cuenta e ingresar en la Hacienda Pública determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por El Impuesto Sobre La Renta De Las Personas Físicas (IRPF), cuando satisfaga rendimientos de trabajo o prestaciones dinerarias por cuenta de la Seguridad Social.

La cuantía de la retención será el resultado de aplicar al rendimiento íntegro satisfecho el porcentaje correspondiente que se obtiene en función de la retribución anual del trabajador y de su situación personal y familiar.

La falta de ingreso de las cantidades retenidas, así como la falta de retención constituyen una infracción tributaria de carácter grave. Además, la falta de ingreso de las cantidades retenidas, puede reputarse en el orden penal como un delito de apropiación indebida.

4. Deducción por anticipos.

El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado según el Art. 29.1 TRET. Se deduce todo o parte de lo anticipado a las cantidades del total devengado por el trabajador en el mes que se liquida.

Los convenios colectivos normalmente regulan la obtención de anticipos y préstamos reintegrables, de bajo o nulo interés, destinados a cubrir necesidades perentorias o justificadas tales como la adquisición y vivienda.

5. Deducción por embargo judicial.

Hace referencia a las cantidades que autorice el juez de embargo de salarios. El SMI es inembargable, salvo en el caso de pensiones por alimentos, debidos al cónyuge o a los hijos en virtud de resolución de

los tribunales en procesos de nulidad o separación matrimoniales, o de divorcio, o de alimentos provisionales o definitivos en cuyos supuestos el juez fijará la cantidad a retener, en el resto de los casos se deben respetar los siguientes límites:

- » Para la primera cuantía adicional que suponga el importe de un segundo SMI, el 30%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un tercer SMI, el 50%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un cuarto SMI, el 60%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un quinto SMI, el 75%.
- » Para cualquier cuantía que exceda de dicha cuantía el 90%.

Señalar que en los cuatro primeros tramos existe una rebaja entre un 10 y un 15% si el trabajador tiene cargas familiares.

- 6. Deducción del valor de los productos en especie:** En la liquidación del recibo de salarios habrá de deducirse la cuantía en que se valoró la retribución en especie y que, como partida salarial que es, fue reflejada en el recibo de salarios.
- 7. Deducción de la indemnización por daños en los casos de abandono del trabajo por parte del trabajador sin preavisar en el plazo establecido,** cifrada normalmente en un día de salario por cada día de retraso sin avisar.
- 8. Deducciones por ausencias no justificadas.**
- 9. Deducción en caso de huelga y cierre patronal,** procede el descuento en los días u horas durante los que se ejercita el derecho de huelga, como en la proporción de los días de descanso semanal y pagas extras, no en las vacaciones ni en los 14 festivos anuales. Si es cierre patronal los descuentos sólo procede efectuarlos en los días que el centro de trabajo haya permanecido cerrado.
- 10. Deducción por sanción disciplinaria,** si se sanciona al trabajador con suspensión de empleo y sueldo, el empresario deducirá de la retribución el salario correspondiente.
- 11. Deducción por ausencia motivada por IT,** salvo pacto en contrario no son retribuidos los 3 primeros días de la baja, en ANL y EC, la empresa también puede descontar el periodo de baja de la parte proporcional de las pagas extras.
- 12. Deducción por pagos indebidos;** el empresario puede descontar de la retribución del trabajador las cantidades que hayan sido cobradas por el trabajador como consecuencia de pagos indebidos o erróneamente realizados, precisa resolución judicial si existe discrepancia entre trabajador y empresario.

Deducidas del total devengado las citadas cantidades resultará otra que se corresponde con el salario que el trabajador tiene derecho a percibir.

4. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF.

4.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La necesidad de tener cubiertos determinados riesgos obliga tanto a la empresa como al trabajador a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por distintos conceptos. Estas cotizaciones se efectúan mediante:

- El boletín de cotización, (RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones, antiguo TC1): muestra el pago realizado por la empresa de la cotización mensual a la Seguridad Social y también debe incluir un listado de todos los trabajadores que hayan liquidado durante el periodo. El documento necesita de una huella electrónica que asegura la autenticidad del documento.
- **El documento de Relación Nominal de Trabajadores (RNT), (antiguo TC2):** incluye toda la información sobre las altas, bajas y bases de cotización de todos los trabajadores de la empresa que hayan sido dados de alta durante ese mes e informa de aquellos que tienen derecho a bonificación y/o deducción.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la relación laboral incluido el periodo de prueba y subsiste durante determinadas situaciones;

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial, en su caso.

La cotización a la SS se efectuará en razón de alguno de los siguientes conceptos:

1. **Contingencias Comunes;** la cotización por este concepto se destina a la cobertura de las situaciones que derivan de enfermedad común o accidente no laboral y a las situaciones de nacimiento y cuidado de un menor, así como la jubilación. Por este concepto cotiza tanto el trabajador como el empresario.
2. **MEI:** Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se destina a incrementar los fondos de la SS para hacer frente al pago de las pensiones por jubilación. Por este concepto cotiza tanto el trabajador como el empresario.
3. **Contingencias profesionales;** pretende la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, facilitando el acceso a todas las prestaciones recuperadoras y rehabilitadoras, y demás

ayudas, indemnizaciones o beneficios sociales reconocidos. Comprende las cuotas por IT (Incapacidad Temporal) y las cuotas por IMS (Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia) Sólo cotiza la empresa.

- 4. Desempleo;** se destina a la cobertura de este riesgo específico. Aunque es una prestación de la SS se gestiona por el SEPE. Cotiza tanto el empresario como el trabajador.
- 5. Fondo de Garantía Salarial;** destinada a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores a causa de insolvencia o concurso del empresario. A cargo exclusivo de la empresa.
- 6. Formación profesional;** las cuotas de este concepto están destinadas a fines de formación, reciclaje, recualificación y reclasificación profesional. Corresponde tanto a la empresa como al trabajador.
- 7. Cotización adicional por horas extraordinarias,** la cotización por este concepto tiene como objetivo incrementar los recursos generales de la SS. La cotización por este concepto corre a cargo de la empresa y del trabajador.

4.2. BASE DE COTIZACION.

La base de cotización estará constituida por la remuneración total del trabajador que con carácter mensual perciba el trabajador.

- **Para determinar su importe computa:**

- » El salario base.
- » Los complementos salariales, debiendo prorratearse a lo largo de 12 meses las percepciones de vencimiento periódico superior al mes.
- » Las percepciones extrasalariales o no salariales que legalmente se incluyan en la base de cotización.

- **No computa:**

- » Las percepciones extrasalariales o no salariales, que legalmente no se incluyan en la base de cotización.

RECORDEMOS: TODO COTIZA EXCEPTO:

- Gastos de Locomoción. (Importe justificado y el precio del Km a 0.26€). (Si se paga a más de 0,26€ el exceso cotiza)
- Dietas. (Siempre que no superen los límites establecidos). (Si se paga más, el exceso cotiza)
- Prestaciones de la SS y mejoras por IT.
- Indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones, despido o cese, hasta el límite establecido en el TRET o Convenio Colectivo.
- Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.
- Retribuciones en especie: siempre cotiza una parte.

4.3. CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN.

1. Base para contingencias comunes.

- » Salario mensual. (mes 30 días, año 360 días.)

Salario Base Mensual + Conceptos salariales mensuales + Conceptos Extrasalariales mensuales incluidos + Exceso de Conceptos Extrasalariales mensuales no incluidos + Parte proporcional de las pagas extras (número de pagas x importe/12).

- » Salario diario. (mes natural, 28, 29, 30,31, año 365/366 días.)

Salario Base Diario + Conceptos salariales diarios + Conceptos Extrasalariales diarios incluidos + Exceso de Conceptos Extrasalariales diarios no incluidos + Parte proporcional de las pagas extras (número de pagas extras x importe/365). El resultado se multiplica por el número de días del mes al que se refiere la cotización, siempre que el resultado este comprendido entre la base mínima y máxima de cotización.

Las cantidades así obtenidas, tanto en el salario mensual como en el salario diario, se deben comparar con las bases mínimas y máximas correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, establecidas anualmente, se cotiza por la base mínima o máxima sino llega al mínimo o supera el máximo.

2. Base para contingencias profesionales.

Para determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplican las mismas normas, relatadas con anterioridad en el epígrafe referido a la base para contingencias comunes, la única diferencia consiste en que para el cálculo de la base se incluye el complemento por horas extraordinarias, cuando lo hubiere, por lo que si no hay horas extras la BCCC y la BCCP coinciden. Esta base de cotización también debe estar comprendida entre un tope máximo de cotización y un tope mínimo de cotización común a todos los grupos de cotización.

3. Base para desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

La base de cotización para cada una de estas contingencias coincide con la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. Base para la cotización adicional por horas extraordinarias.

La cotización adicional por horas extraordinarias se efectúa sobre el total importe de las mismas en el mes a que se refiere, sin limitación alguna.

Las bases Mínimas y máximas por Grupos de Cotización son las siguientes, 2.026:

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros /mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados.Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no Titulados	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas	47,48	170,04
10	Peones	47,48	170,04
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	47,48	170,04
TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES			
	MÁXIMO	MÍNIMO	
	5.101,20	1.424,40	

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	11,98
2	9,94
3	8,65
4 a 11	8,58

TIPOS DE COTIZACIÓN.

El tipo de cotización es un porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota líquida a ingresar en la SS. El tipo de cotización es fijado anualmente por el gobierno, a través de una Orden ya mencionada.

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75	0,15	0,9

(1) Exoneración en la cotización por contingencias comunes (salvo IT), desempleo, fondo garantía salarial y formación profesional, prevista en el art. 152 del RD Legislativo 8/2015:

- Aplicable durante el año 2026 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado la edad de 65 años si se acreditan 38 y 3 meses o más años de cotización o 66 años y 10 meses cuando se acrediten menos de 38 años y 3 meses de cotización.
- Tipo de cotización aplicable durante el año 2026 por IT por contingencias comunes: 1,55 %, del que el 1,30% será a cargo de la empresa, y el 0,25 % a cargo del trabajador.

(2) Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se abonará a su finalización, y que durante el año 2026 tendrá un importe de 33,62 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,5	1,55	7,05
Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%			
Contrato de duración determinada a tiempo completo o parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Tipos de Cotización por Contingencias Profesionales: Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

CONTRATOS DE FORMACIÓN:

La cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación y el aprendizaje aún existentes, o un contrato de formación en alternancia, se efectuará en cualquier régimen de la Seguridad Social de trabajadores cuenta ajena donde sea admisible esta modalidad de contratación, conforme a las siguientes reglas:

Primera: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de dicho régimen:

COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. (FORMACIÓN EN ALTERNANCIA)			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	57,72 €	11,51 €	69,23 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT (Incapacidad Temporal) 4,12 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) 3,83 € (euros)		7,95 €
Desempleo (*)	78,34 €	22,08 €	100,42 €
Fondo de Garantía Salarial	4.38 €		4.38 €
Formación Profesional	2.16 €	0,28 €	2,44 €

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2024 (1.323,00 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Segunda: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

Segunda: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
Contingencias Comunes	23,60%	4,7%	28,30%	Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.
Desempleo	5,50%	1,55%	7,05%	
Fondo Garantía Salarial	0,20%		0,20%	
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%	

Tercera: Cotización Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Sobre la base de contingencias comunes: 1424,4 se aplicarán los siguientes tipos:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75%: 10,68	0,15%: 2,14	0,9%: 12,82

(El MEI siempre se aplica, y no tiene bonificación)

PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS INCLUIDAS EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Año 2026

Las personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación previstas en la disposición adicional quincuagésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Prácticas formativas remuneradas:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	57,72 €/mes	11,51 €/mes	69,23 €/mes
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	4,12 €/mes IT (Incapacidad Temporal) 3,83 €/mes IMS (Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia)		7,95 €/mes
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

Esta cotización se aplicará también respecto de las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Prácticas formativas no remuneradas:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes (excluida IT)	2,88 €/día		2,88 €/día (máximo mensual: 65,42 €)
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,18 €/día (IT) 0,17€/día (IMS)		0,35 €/día (máximo mensual: 7,95 € (4,12€ de IT y 3,83 € de IMS))
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

En el año 2026, para ambos casos de prácticas, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5.b) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de lo establecido en sus apartados 1 y 3.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI). 2.026			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	40,7	1.221	17.094 (14)
			14.652 (12)
INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES. (IPREM)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	20	600	8.400 (14)
			7.200 (12)

Interés legal del dinero: 3,25%. Interés de demora: 4,0625%. (2.023, pendiente aprobación LPGE 2.026, se prorrogan los del 2023)

COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

La cuota de solidaridad tiene efectos desde el 1 de enero de 2025. (La cotización de solidaridad no afecta al RETA.)

La cuota de solidaridad es una cotización adicional diseñada para gravar los salarios más altos con el objetivo de reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Esta cuota se va a aplicar a los ingresos que superen la base máxima de cotización anual, la cual en 2026 se ha fijado en 5.101,20 euros mensuales, Es decir, quienes superen ese límite van a pagar un porcentaje adicional por esa parte de sus ingresos.

El Real Decreto Ley 1/2025, aprueba la cuota de solidaridad, y la Orden PJC/297/2026, determina los siguientes tipos de cotización:

- Hasta un 10% adicional a la base máxima. Cotizará por un 1,15% (0,19% persona trabajadora y 0,96% empresa)

- Entre el 10% y el 50% adicional. Cotizará por un 1,25% (0,21% persona trabajadora y 1,04% empresa)
- Más del 50% adicional. Cotizará por un 1,46% (0,24% persona trabajadora y 1,22% empresa)

El porcentaje irá aumentando cada año paulatinamente hasta el año 2045.

4.5.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE SUJETA A IRPF.

En este subapartado se trata de analizar la cantidad que compone la Base sujeta a la retención de IRPF, a esta base se le aplicara un %, tipo, que se determina mediante un procedimiento establecido legalmente, obteniendo así la cuota a ingresar en concepto de retención de IRPF.

Para determinar los conceptos salariales que se incluyen en la base se tiene en cuenta la **Regulación Legal**:

- LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, establece:
 - » Art.7: Las rentas exentas, es decir las que no se incluyen en la base.
 - » Art.17: Los rendimientos de trabajo, es decir lo que se incluye en la base.
 - » Art. 43: Valoración de rentas en especie. (Valora vivienda y vehículo, estableciendo los mismos límites que para la BCCC)
- **Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, establece:**
 - » **Art. 9: Límites en dietas y asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia. (Son los mismos límites que los establecidos para la BCCC, importe justificado y 0.26 €/Km). (Lo que exceda de los límites se incluye en la Base).**
 - » **Art. 45: Gastos de comedores de empresa que no constituyen retribución en especie: No puede superar los 11 euros/día, el exceso entra en la Base. (En SS entra todo en la BCCC)**

(Todas mismas normas que en la BCCC, excepto los 11 euros del gasto del comedor)

5. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. (ART 29 TRET, Liquidación y pago)

El modelo oficial o recibo justificativo del pago de salarios ha de ajustarse al modelo oficial aprobado por la Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por Orden ESS 2098/2014, de 6 de noviembre. (Incluye la cotización del empresario), o al que, en su sustitución, se establezca por convenio colectivo, o en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que este modelo y contengan con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

5.1. PERIODO DE LIQUIDACIÓN.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por periodos inferiores deben documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un mes. No obstante, el salario a comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, liquidándose y pagándose salvo que se hubiese pactado otra cosa al finalizar el año. La impuntualidad en el pago hace incurrir al empresario en mora, el interés anual por mora será del 10% de lo adeudado. El impago del salario en tiempo oportuno faculta al trabajador para exigirlo judicialmente con el recargo de mora correspondiente, dicha facultad debe ejercitarse en el plazo de 1 año desde que se debió abonar el salario.

La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario constituyen causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo alegando justa causa, con derecho a indemnización por despido improcedente. Además, el impago y los retrasos continuados en el pago constituyen una infracción muy grave. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la SS podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

5.2. FIRMA Y CONSERVACIÓN DE LAS NÓMINAS.

Cuando al trabajador se le haga entrega del duplicado del recibo oficial del pago de salarios y se le abonen, en moneda de curso legal o mediante cheque, las cantidades resultantes de la liquidación, deberá firmarlo. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas junto con los boletines de cotización de la SS, durante un periodo mínimo de cuatro años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

5.3. INFRACCIONES Y SANCIONES.

En cuanto al incumplimiento de las obligaciones laborales y de SS señaladas la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social establece:

- El impago del salario o los retrasos reiterados en el pago, infracción muy grave
- No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos al modelo oficial constituye una infracción leve.
- No conservar durante cuatro años los recibos justificativos del pago de salarios constituye una infracción leve.
- No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador constituye una infracción grave.

Le corresponde al empresario acreditar el pago del salario en caso de que este le sea reclamado.

6. CONCLUSIÓN:

El tema anteriormente expuesto contribuye a la adquisición de objetivos y resultados de aprendizaje establecidos en la normativa de los Ciclos Formativos vigentes, a través del Módulo de IPE I.

En este caso el tema está relacionado con el resultado de aprendizaje:

- Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Por ello es crucial para el alumnado de formación profesional como futuras personas trabajadoras conocer todo lo expuesto en el tema.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Los contenidos de este tema están abordados, de manera amplia, en cualquier manual general del Derecho del Trabajo, entre los que podemos incluir:

ALBIEL MONTESINOS, I. Y OTROS: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch.

ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*. Editorial Cívitas.

MARTÍN VALVERDE, A. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

MONTOYA MELGAR, A: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

SALA FRANCO, T. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tirant lo Balnch.

Además, se ha utilizado:

Legislación Social Básica. Editorial Aranzadi.

Guía Laboral y de Asuntos Sociales, editada anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

WEBGRAFÍA:

Página Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social; <http://www.mites.gob.es/>

Página Web de la Seguridad Social: www.seg-social.es

Página Web del Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es

Página Web de Noticias Jurídicas: www.noticias.juridicas.com

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3

de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.