

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

A) El salario

1º)

- a) No, nunca puede rebajar el SMI
- b) Sí, es una modificación sustancial del contrato
- c) 20 días por año trabajado

2º)

- a) Salario en especie
- b) El 30% del total que reciba
- c) No, pues el tope es 30% de 1.800€ = 540€

3º)

- a) Sí, porque supera los 3 meses seguidos de retrasos
- b) Sí, el 10% anual de intereses de demora
- c) No, solo se puede pedir anticipos del trabajo ya realizado

4º)

- a) Sí, el que fije el convenio o pacto con los representantes de la empresa
- b) No, pues debe cobrar como mínimo el SMI que es de 1.080€
- c) En su convenio colectivo

5º)

- a) Por causas objetivas como la disminución de ventas
- b) 2 trimestres consecutivos
- c) A la comisión paritaria del convenio

B) Garantías del salario

6º)

Se divide en tramos de SMI para calcular el porcentaje que se puede embargar de cada tramo según el art. 607 de la LEC:

- 1º tramo SMI= 1.080€. No embargable.
- 2º tramo SMI= 1.080x 30% = 324€
- 3º tramo SMI= el resto hasta llegar a 2.400€= 240€ x 50%= 120€.

Total embargable= 444€.

7º)

- a) Sí, porque debe pensiones de alimentos y se le puede dejar en 700€.
- b) No, porque la cantidad del SMI de 1.080€ no se puede embargar, se le podría embargar por el resto de 820€ aplicando los porcentajes.
- c) El 30% de 820€= 246€.

8º)

Nota: en este ejercicio el salario de 1.650€ también incluye el porcentaje de pagas extras al no indicar nada el enunciado.

- a) Se deben 3 meses de salario menos 1 mes pagado= 2 meses salario= 60 días, por lo que está dentro de los 120 días máximo que se hace cargo el FOGASA.

El salario día es 55€ día, está dentro del tope de 83,84€/día.

Cobraré todo lo pendiente= 60 días x 55€/día= 3.300€ de salarios.

- b) Se le debe la indemnización pendiente. Como tiene 3 años de antigüedad x 20 días= 60 días de indemnización, es menor de 360 días que es el tope de días que paga el FOGASA por indemnizaciones pendientes.

El salario día era menor que 83,84€, por tanto los 55€/día están dentro del tope.

Cobraré toda la indemnización pendiente= 20 días x 55€/día x 3 años= 3.300€ de indemnización pendiente.

9º)

- a) Que primero se venden los bienes de la empresa y luego paga el FOGASA
- b) No, cobrará como máximo 120 días de nóminas pendientes
- c) No, cobrará como máximo 25 días por año, o sea 250 días

C) Nóminas

1º)

- a) La indemnización por despido es cotizable en aquella parte que exceda la indemnización legal, por lo que los 1.500€ de indemnización legal no cotizan.

- b) El plus de transporte urbano y el plus de distancia cotizan ambos en su totalidad.

- c) Las dietas por estancia en hotel en España están exentas un máximo de 53,34€/día. Como cada noche los gastos son de 45€, no cotizará ninguna cantidad.

- d) Las dietas por comer fuera de la localidad de residencia o de trabajo (dentro de España) están exentas un máximo de 26,67€ / día. Como los gastos son de 20€ día, no cotiza nada.

- e) Al no indicar factura, no cotizan 0,26€ /km. Al realizar 100km, serán 26€, la cantidad exacta que le ha dado la empresa.

- f) Las prestaciones de la seguridad social no cotizan. Sin embargo, durante el periodo de baja laboral, la empresa y el trabajador cotizarán por la referencia de la base de cotización del mes anterior diaria por el nº de días de baja.

- g) Las mejoras voluntarias de la empresa en forma de becas de estudio es una mejora que está exenta de cotización

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

2º)

A) Salario bruto

Salario base	1.400
Plus de convenio	100
Incentivos	220
Dietas	200
Horas extras	120
% Paga extra	$(2 \times 1.400) / 12 = 233,33$

Salario bruto 2.273,33€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables para la BCCC son:

- Salario base	1.400
- Plus de convenio	100
- Incentivos	220

b) Los devengos no cotizables son:

- Dietas. No cotiza la cantidad de 26,67€/día, como cada día son 20€, no cotiza ninguna cantidad por dietas.

- Las horas extras no cotizan para la BCCC.

c) Pagas extras: cotizan su parte prorrateada. Como ya cobra la paga extra prorrateada cotizará por ella: 233,33.

d) Total BCCC = $1.400 + 100 + 220 + 233,33 = 1.953,33€$.

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $1.953,33 + 120 = 2.073,33€$.

f) Además existirá una Base de Horas Extras = 233,33€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,8% BCCC = 93,76€
- Desempleo: al ser indefinido: 1,55% BCCP = 32,14€.
- FP: 0,1% BCCP = 2,07€.
- Horas extras: 4,7% BHE = 10,97€.

- **Total seg. social** = $93,76 + 32,14 + 2,07 + 10,97 = 138,94€$.

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 2.273,33€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 200€. El resto de pluses si que tributan.

Base de retención = $2.273,33 - 200 = 2.073,33€$

Retención IRPF = 14% de 2.073,33 = **290,27€**.

Salario neto: salario bruto- seguridad social- IRPF =

= $2.273,33 - 138,94 - 290,27 = 1.844,12€$.

3º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	1.300
- Plus de convenio	150
- Plus de responsabilidad	300
- Dietas	90
- Horas extras	120
- % Paga extra	$(2 \times 1.300) / 12 = 216,66$

Salario bruto 2.176,66€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base	1.300
- Plus de convenio	150
- Plus de responsabilidad	300

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Dietas: No cotiza un máximo de 26,67€/ día, como cada día son 18€, no cotiza ninguna cantidad por dietas.

- Las horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

% Pagas extras = $(2 \times 1.300) / 12 = 216,67€$

d) Total BCCC = $1.300 + 150 + 300 + 216,67 = 1.966,67€$

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $1.966,67 + 120 = 2.086,67€$.

f) Además existirá una base de horas extras = 120€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,8% de BCCC = 94,40€.
- Desempleo, al ser indefinido: 1,55% de BCCP = 32,34€.
- FP: 0,1% de BCCP = 2,09€.
- Horas extras: 4,7% de BHE = 5,64€.

- **Total Seg. social** = $94,40 + 32,34 + 2,09 + 5,64 = 134,47€$.

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 2.176,66€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 90€. El resto de pluses si que tributan.

Base de retención = $2.176,66 - 90 = 2.086,66€$

Retención IRPF = 16% de 2.086,67 = **333,87€**.

Salario neto: salario bruto- seguridad social- IRPF =

= $2.176,66 - 134,47 - 333,87 = 1.708,33€$.

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

4º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	1.350
- Plus de peligrosidad	100
- Plus de nocturnidad	50
- Gastos locomoción	60
- Dietas	50
- Horas extras	90

Salario bruto 1.700€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base	1.350
- Plus de peligrosidad	100
- Plus de nocturnidad	50

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Gastos de locomoción (el total de la factura): 60€
- Dietas: No cotiza un máximo de 53,34€ / día, como son 50€ no cotiza.
- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

$$\% \text{ Pagas extras} = (2 \times 1.350) / 12 = 225€$$

$$d) \text{ Total BCCC} = 1.350 + 100 + 50 + 225 = 1.725€$$

$$e) \text{ BCCP} = \text{BCCC} + \text{Horas extras} = 1.725 + 90 = 1.815€.$$

f) Además existirá una base de horas extras = 90€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,8% de BCCC = 82,80€.
- Desempleo, al ser temporal: 1,60% de BCCP = 29,04€.
- FP: 0,1% de BCCP = 1,82€.
- Horas extras: 4,7% de BHE = 4,23€.
- **Total Seg. social** = 82,80+29,04+1,82+4,23= **117,89€.**

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.700€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 50€ ni los gastos de locomoción por valor de 60€. El resto de pluses sí que tributa.

$$\text{Base de retención} = 1.700 - 50 - 60 = 1.590€.$$

$$\text{Retención IRPF} = 15\% \text{ de } 1.590 = \mathbf{238,50€}.$$

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

$$1.700 - 117,89 - 238,50 = \mathbf{1.343,61€}.$$

5º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	44x31= 1.364
- Plus de convenio	4x31= 124
- Plus de distancia	2x31= 62
- Dietas (4 días)	105
- Horas extras	80
- % Paga extra = 2 x (44€x30días)/365= 7,23€/día; x31 días= 224,13€.	

Salario bruto 1.959,13€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base	44€
- Plus de convenio	4€
- Plus de distancia= 2€/día.	

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Dietas: No cotiza un máximo de 26,67€ / día, como son 26,25€ no cotiza.
- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

$$\% \text{ Pagas extras diaria} = 7,23€/día$$

d) Total BCCC diaria= 44+4+7,23= 55,23€/día, está entre la base máxima y mínima del grupo 8 de cotización. BCCC mes= 55,23€ x 31 días= 1.712,13€

$$e) \text{ BCCP} = \text{BCCC} + \text{Horas extras} = 1.712,13 + 80 = 1.792,13€.$$

f) Además existirá una base de horas extras = 80€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,8% de BCCC =82,18€.
- Desempleo, al ser temporal: 1,60% de BCCP = 28,67€.
- FP: 0,1% de BCCP = 1,79€.
- Horas extras: 4,7% de BHE = 3,76€.

$$\text{- Total Seg. social} = 82,18 + 28,67 + 1,79 + 3,76 = \mathbf{116,40€}$$

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.959,13€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 105€ de los 4 días, ya que cada día sale a 26,25€, menor de 26,67€/día. El plus de distancia sí que tributa.

$$\text{Base de retención} = 1.959,13 - 105 = 1.854,13€.$$

$$\text{Retención IRPF} = 13\% \text{ de } 1.854,13 = \mathbf{241,04€}.$$

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

$$1.959,13 - 116,40 - 241,04 = \mathbf{1.601,69€}.$$

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

6º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base $47 \times 31 = 1.457$
- Plus de convenio $2,50 \times 31 = 77,50$
- Plus de productividad $3 \times 31 = 93$
- Horas extras 50
- % Paga extra = $2 \times (47 \text{€} \times 30 \text{ días}) / 365 = 7,73 \text{€} / \text{día}$; $31 \text{ días} = 239,63 \text{€}$.

Salario bruto 1.917,13€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base 47€
- Plus de convenio $2,50 \text{€}$
- Plus de productividad 3

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

% Pagas extras diaria = $7,73 \text{€} / \text{día}$

d) Total BCCC diaria = $47 + 2,50 + 3 + 7,73 = 60,23 \text{€} / \text{día}$, está entre la base máxima y mínima del grupo 8 de cotización. BCCC mes = $60,23 \text{€} \times 31 \text{ días} = 1.867,13 \text{€}$

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $1.867,13 + 50 = 1.917,13 \text{€}$.

f) Además existirá una base de horas extras = 50€ .

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: $4,8\%$ de BCCC = $89,62 \text{€}$.
- Desempleo, al ser indefinido: $1,55\%$ de BCCP = $29,72 \text{€}$.
- FP: $0,1\%$ de BCCP = $1,91 \text{€}$.
- Horas extras: $4,7\%$ de BHE = $2,35 \text{€}$.
- **Total Seg. social = $89,62 + 29,72 + 1,91 + 2,35 = 123,60 \text{€}$**

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de $1.917,13 \text{€}$. En este caso todo tributa.

Base de retención = $1.917,13 \text{€}$.

Retención IRPF = 15% de $1.917,13 = 287,57 \text{€}$.

Salario neto = salario bruto - seguridad social - IRPF =

$1.917,13 - 123,60 - 287,57 = 1.505,96 \text{€}$.

7º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base 1.500
- Plus de convenio 120
- Plus de peligrosidad 90
- Horas extras 50
- % Paga extra = $2 \times 1.500 / 12 = 250$
- % Paga beneficios = $(1.500 \times (15/30)) / 12 = 750 / 12 = 62,50$

Salario bruto 2.072,50€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base 1.500€
- Plus de convenio 120€
- Plus de peligrosidad 90€

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de pagas extras:

% Pagas extras = 250€ ; % Paga beneficios = $62,50 \text{€}$

d) Total BCCC = $1.500 + 120 + 90 + 250 + 62,50 = 2.022,50 \text{€}$

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $2.022,50 + 50 = 2.072,50 \text{€}$.

f) Además existirá una base de horas extras = 50€ .

g) Cuotas: - Contingencias comunes: $4,8\%$ de BCCC = $97,08 \text{€}$.

- Desempleo, al ser indefinido: $1,55\%$ de BCCP = $32,12 \text{€}$.

- FP: $0,1\%$ de BCCP = $2,07 \text{€}$.

- Horas extras: $4,7\%$ de BHE = $2,35 \text{€}$.

- **Total Seg. social = $133,62 \text{€}$**

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF: $2.072,50 \text{€}$; ya que todo el salario bruto tributa.

Retención IRPF = 15% de $2.072,50 = 310,88 \text{€}$.

Salario neto = salario bruto - seguridad social - IRPF =

$2.072,50 - 133,62 - 310,88 = 1.628 \text{€}$.

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

8º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	1.450
- Plus de convenio	80
- Plus de transporte	90
- Horas extras	90
- % Paga extra = $2 \times 1.450/12$	= 241,67
- % Paga beneficios = $(1.450 \times (15/30)) / 12$	= $725/12 = 60,42$

Salario bruto 2.012,09€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCCC son:

- Salario base	1.450€
- Plus de convenio	80€
- Plus de transporte	90€

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de pagas extras:

% Pagas extras = 241,67€; % Paga beneficios = 60,42€

d) Total BCCC = $1.450 + 80 + 90 + 241,67 + 60,42 = 1.922,09€$

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $1.922,09 + 90 = 2.012,09€$.

f) Además existirá una base de horas extras = 90€.

g) Cuotas:- Contingencias comunes: 4,8% de BCCC = 92,26€.

- Desempleo, al ser por sustitución: 1,55% de BCCP = 31,19€.

- FP: 0,1% de BCCP = 2,01€.

- Horas extras: 4,7% de BHE = 4,23€.

- **Total Seg. social = $92,26 + 31,19 + 2,01 + 4,23 = 129,69€$**

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF: 2.012,09€; ya que todo el salario bruto tributa.

Retención IRPF = 19% de 2.012,09 = 382,30€.

Salario neto = salario bruto - seguridad social - IRPF =

$2.012,09 - 129,69 - 382,30 = 1.500,10€$.

UD 4: ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN EN VALORES

LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres no se debe a discriminación sino a la maternidad

a) Las causas de discriminación en la brecha de salarial que señala el artículo son las siguientes:

1) Formación. Hay más mujeres universitarias (55%) que hombres (45%), pero las carreras escogidas son diferentes. Las carreras de ingeniería o informática la presencia masculina es del 80%, las cuales son carreras más técnicas o científicos que suelen ofrecer sueldos más altos que los de humanidades o cuidados como enfermería o educación infantil.

2) Sector económico. Hay más presencia masculina en sectores con sueldos medios más altos como industria manufacturera o química, construcción o telecomunicaciones, mientras que las mujeres tienen más presencia en sanidad o educación.

3) Jornada de trabajo. Hay más empleo a tiempo parcial en las mujeres que en los hombres.

4) Dinámica laboral. A igualdad de condiciones las dinámicas de trabajo son diferentes. Según estudios, los hombres aceptan realizar más horas extras o cambios en los horarios, lo que repercute en un mayor sueldo.

5) Antigüedad y experiencia. La vida laboral de las mujeres suele ser más corta (en horas trabajadas), lo que repercute en una menor antigüedad y menor sueldo.

b) El resto de la brecha salarial es debido a la maternidad (14% menos 5%= 9%). La brecha salarial aparece con la llegada de los hijos, previamente a la maternidad el sueldo es idéntico entre mujeres y hombres. Con la maternidad muchas mujeres optan por reducir su jornada e incluso interrumpir su carrera laboral para cuidar de la familia, a diferencia de los hombres.

c) El estudio en Dinamarca demostró que hasta un 80% de la brecha salarial se atribuye a la reducción de ingresos que tienen las mujeres tras tener hijos. De forma similar se llega a esa conclusión en estudios similares en EEUU, Reino Unido, Suecia y Noruega.

Del estudio de España de 81.000 mujeres y 68.000 hombres destacar 3 resultados importantes: respuesta libre, destacando la primera conclusión: los ingresos anuales de ambos crecen igual hasta la llegada del primer hijo, momento en el cual baja la remuneración de las madres durante los 2 primeros años pero el de los hombres se mantiene igual. Al cabo de 5 años la brecha salarial es del 17%, y si se considera también a las mujeres que dejan de trabajar es del 23%.

d) Del estudio en Noruega de parejas de lesbianas comparado con parejas heterosexuales el impacto es diferente. En las parejas heterosexuales el salario del padre permanece intacto y el de las madres se reduce un 20%, en las parejas de lesbianas ambas ven reducido su salario, siendo del 13% y del 5%. O sea, en ambas parejas hay una reducción de sueldo, pero en las parejas de lesbianas la reducción se reparte entre ambas y no se carga en un miembro de la pareja. Además, en las parejas de lesbianas a los 5 años se ha cerrado la brecha salarial, sin embargo en las parejas heterosexuales se mantiene en el tiempo. Se podría concluir que el reparto de las cargas familiares es distinto en las parejas de lesbianas, lo que repercute en una menor brecha salarial entre los miembros de la pareja.

e) Nos plantea a qué se debe ese diferente reparto de cargas entre hombres y mujeres a la hora de tener hijos, y el sacrificio profesional que conlleva. Si se debe a las distintas prioridades que tienen cada uno y de los acuerdos voluntarios que se producen dentro de la pareja, o por el contrario, es fruto de la represión de la sociedad heteropatriarcal sobre la mujer que le obliga a sacrificar sus aspiraciones laborales para su madre.

UD 4: ACTIVIDADES NUEVAS 2020

Aquí hay trabajo

Respuestas libres.

La portada del mes

Respuesta libre

Biografía laboral antes de los 80

Respuesta libre

Los domingos al FOL

Comentarios laborales:

- Las pagas extras se pueden pagar bien en verano y navidades o bien de forma prorrateada, pero siempre deben pagarse, por lo que a Carlos le debe o indicar la paga prorrateada o recibirla 2 veces al año.

- Las dietas y el kilometraje deben figurar en la nómina y no pagarse en un sobre aparte. Cotizarán en función de si sobrepasan una cantidad, no tienen razón ni Javier ni Victoria ni Alfredo.

- La parte inferior de la nómina es la cotización de la empresa, no del IRPF.

- Cotizan ambos, trabajador y empresa, Carlos no está en lo cierto.