FORMACIÓN PROFESIONAL · GRADO SUPERIOR

Gestión de recursos humanos

Módulo 0652



Jose Sande

COMPARTIENDO CONOCIMIENTO

Gestión de recursos humanos

Módulo 0652 · Grado superior

Técnico Superior en Administración y Finanzas

Libro del alumno · Edición genérica · Primera edición: 2026

© Jose Sande, 2026

Edita: Compartiendo Conocimiento

Las empresas, las personas y los convenios de los casos son ficticios. Las cifras de 2027 y 2028 que no están publicadas se usan como «dato del ejemplo». Las normas se citan con su fecha: consulta siempre la versión vigente.

Cómo es tu libro

Tu libro tiene doce unidades de 16 páginas en cuatro bloques: 1 · Contratar (unidades 1 a 3), 2 · Cotizar y pagar (unidades 4 a 8), 3 · Cambiar y extinguir (unidades 9 a 11) y 4 · Controlar (unidad 12). Todas las unidades siguen el mismo recorrido.

APERTURA	**Págs. 1-2.** Una ilustración, lo que vas a aprender, la situación de partida, preguntas para empezar y el mapa de la unidad.
APARTADOS	**Págs. 3-10.** La teoría con los expedientes de Robledal y sus clientes: tablas, cálculos, documentos, un cómic, cajas y actividades al final de cada apartado.
CASO RESUELTO	**Pág. 11.** Un expediente resuelto paso a paso, con su resultado.
PRÁCTICA	**Pág. 12.** La misma tarea con otro caso y una tabla para rellenar, en tres niveles.
LECTURA Y DEBATE	**Pág. 13.** Una historia breve con preguntas para pensar y debatir.
APRENDE CON LA IA	**Pág. 13.** La respuesta de una IA con errores: los buscas y la corriges.
ACTIVIDADES FINALES	**Pág. 14.** Comprueba, Aplica e Investiga, y el paso de «Mi carpeta laboral».
OJO PROFESIONAL	**Pág. 15.** Un documento del departamento con cinco errores para detectar y corregir.
AUTOEVALUACIÓN	**Pág. 16.** Diez preguntas y la lista «Ya sé…».

Las cajas

Clave. La idea esencial, una definición o un error frecuente.

La norma dice. Lo que dice la norma, con su artículo y su fecha. Consulta siempre la versión vigente.

En tu sector. Cómo se aplica en otros sectores y familias profesionales.

Para saber más. Una ampliación para quien quiera ir más allá.

Mi carpeta laboral. Un paso de tu carpeta en cada unidad.

Personajes. Oriana hace su formación en empresa en el departamento laboral de Asesoría Robledal. Sabina, la graduada social, es su tutora y revisa todo lo que sale; Néstor, el técnico laboral, le enseña los programas, e Ione lleva el área fiscal. Venancio es su profesor en el centro y Malik, su compañero de clase. Los conocerás en la página 8.

Índice

Unidad 1 · Las normas del trabajo y el convenio aplicable 9
1.1 Las fuentes de la relación laboral y su orden ... 11
1.2 El convenio colectivo: ámbitos, vigencia y registro ... 12
1.3 Qué regula el convenio para contratar ... 14
1.4 Los organismos que intervienen al contratar ... 16
1.5 Seleccionar la norma vigente ... 18
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 19

Unidad 2 · Elegir la modalidad de contrato 25
2.1 El contrato indefinido como regla y sus formas ... 27
2.2 Contratos por circunstancias de la producción ... 28
2.3 El contrato de sustitución ... 30
2.4 Los contratos formativos ... 31
2.5 Elegir y justificar la modalidad ... 33
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 35

Unidad 3 · El expediente de contratación 41
3.1 Las fases del proceso de contratación ... 43
3.2 El contrato y sus elementos esenciales ... 44
3.3 El alta previa y la comunicación del contrato ... 46
3.4 La copia básica para la representación legal ... 48
3.5 El expediente digital: programa, archivo y protección de datos ... 49
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 51

Unidad 4 · Las obligaciones con la Seguridad Social 57
4.1 El sistema de Seguridad Social: organismos y regímenes ... 59
4.2 Inscripción y cuenta de cotización ... 60
4.3 Afiliación, alta, baja y variación de datos ... 62
4.4 El fijo discontinuo: llamamiento, alta, baja y antigüedad ... 63
4.5 Canales, justificantes y errores de envío ... 65
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 67

Unidad 5 · El salario y su estructura 73
5.1 El salario y sus clases ... 75
5.2 SMI, IPREM y otros índices ... 77
5.3 Pagas extraordinarias: devengo, prorrata y pago ... 78
5.4 Incentivos: medir, costear y proteger ... 79
5.5 Igualdad retributiva y registro retributivo ... 81
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 83

Unidad 6 · Bases y cuotas de cotización 89
6.1 La base de cotización: remuneración computable y prorrata ... 91
6.2 Topes mínimo y máximo ... 92
6.3 Contingencias comunes, profesionales y horas extra ... 94
6.4 Tipos y cuotas de la persona y de la empresa ... 95
6.5 Cotización de solidaridad y coste total ... 97
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales ... 99

Unidad 7 · La nómina completa y la retención 105
7.1 Antes de calcular: documentos e incidencias del mes....107
7.2 El recibo oficial de salarios....108
7.3 Situaciones del mes: altas, IT, suspensiones y horas extra....110
7.4 La retención del IRPF: del procedimiento al tipo....112
7.5 Embargos y otros descuentos....113
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....115

Unidad 8 · Liquidar cuotas y retenciones 121
8.1 Calendario de obligaciones de pago....123
8.2 La liquidación de cuotas....124
8.3 El modelo 111: las retenciones del trimestre....126
8.4 El modelo 190 y el certificado de retenciones....127
8.5 Canales, estados y errores....129
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....131

Unidad 9 · Modificar y suspender el contrato 137
9.1 Qué norma regula cada cambio....139
9.2 Movilidad y modificación sustancial....140
9.3 Suspender el contrato....142
9.4 La sustitución durante la suspensión....144
9.5 Comunicar en tiempo y forma....145
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....147

Unidad 10 · Prestaciones y previsión social 153
10.1 La acción protectora: requisitos y esquema de cálculo....155
10.2 La incapacidad temporal....156
10.3 Nacimiento y cuidado de menor....158
10.4 El desempleo....160
10.5 La previsión social complementaria....161
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....163

Unidad 11 · Extinguir el contrato 169
11.1 Causas de extinción y circuito de comunicaciones....171
11.2 Fin del contrato temporal y dimisión....173
11.3 El despido objetivo y el despido colectivo....174
11.4 El despido disciplinario....175
11.5 El finiquito: liquidar, cotizar y retener....177
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....179

Unidad 12 · Inspección, cierre y archivo 185
12.1 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social....187
12.2 El registro de jornada y la documentación que se conserva....188
12.3 El cierre mensual con el programa de nóminas....190
12.4 Archivo y conservación del expediente laboral....191
12.5 Revisión del proceso: indicadores del departamento....193
Caso resuelto, práctica, lectura y actividades finales....195

Mi carpeta laboral

En la página 14 de cada unidad, la caja «Mi carpeta laboral» te pide un paso de tu carpeta: una ficha, un dictamen, una hoja de control, un calendario o una lista de comprobación que sirva para cualquier empresa. En la unidad 12 la cierras y la archivas.

Los pasos de la carpeta

Paso 1. Ficha de convenio (unidad 1) 22
Paso 2. Dictamen de modalidad (unidad 2) 38
Paso 3. Hoja de control del expediente (unidad 3) 54
Paso 4. Calendario de altas y bajas del mes (unidad 4) 70
Paso 5. Ficha salarial de una persona (unidad 5) 86
Paso 6. Hoja de bases y cuotas (unidad 6) 102
Paso 7. La lista de control de la nómina (unidad 7) 118
Paso 8. La conciliación nóminas–liquidación–111 (unidad 8) 134
Paso 9. La comunicación de un cambio en el contrato (unidad 9) 150
Paso 10. El cálculo de una prestación (unidad 10) 166
Paso 11. La liquidación de una extinción (unidad 11) 182
Paso 12. El cierre mensual y el archivo (unidad 12) 198

Cómo trabajarás. Cada paso se prueba con un caso de la unidad y lo revisa otra persona, que anota quién y cuándo, como hace Sabina en Robledal. Guárdalos juntos: son tu carpeta laboral.

Cuatro ojos: prepara, revisa, firma. En Robledal nada sale sin revisar: lo prepara Oriana o Néstor, lo revisa Sabina y lo firma quien tiene la competencia, la asesoría autorizada o la propia empresa. Una decisión sobre una persona nunca la toma un programa ni una IA.

Asesoría Robledal y sus clientes

Todas las unidades se desarrollan en el departamento laboral de Asesoría Robledal, S.L., una asesoría de la provincia de Valdeluz. Robledal, sus clientes, sus personas y sus convenios son ficticios.



Asesoría Robledal, S.L. Asesoría laboral y fiscal. Su departamento laboral prepara contratos, altas, nóminas, liquidaciones de cuotas y retenciones de sus clientes, y responde a la Inspección.

Conservas Mirabel, S.L. Industria de conservas vegetales con 58 personas, campañas de otoño y fijos discontinuos. La dirige Ricardo, su gerente.

Distribuciones Nogueral, S.L. Mayorista de juguetería, papelería y material escolar con 26 personas, almacén y reparto. Su gerente es Tatiana.

Fisioterapia Albaida. Clínica de Patxi, fisioterapeuta y empresario individual, con tres personas.

Quién es quién

Las personas que vas a encontrar en todo el libro.

En Robledal

Oriana. Estudia Administración y Finanzas y hace su formación en empresa en el departamento laboral de Robledal.

Sabina. Graduada social, responsable del departamento laboral y tutora de Oriana. Revisa y firma.

Néstor. Técnico laboral. Prepara nóminas, altas y liquidaciones, y enseña los programas.

Ione. Lleva el área fiscal: retenciones, modelos 111 y 190.

Venancio. Profesor de Oriana en el centro. Antes trabajó quince años en el departamento de personal de una empresa de transporte.

Malik. Compañero de clase de Oriana.

Los clientes. Ricardo, Marcial, Nelson, Rania y Urko (Mirabel); Tatiana, Omar, Nadia, Nayra, Onintza y Rafael (Nogueral); Patxi y Osman (Albaida).

Oriana prepara; Sabina revisa; firma quien tiene la competencia. En el libro haces lo mismo que ella: preparas el documento, compruebas cada dato con su fuente y pides la revisión antes de darlo por terminado.



UNIDAD 1

Las normas del trabajo y el convenio aplicable

Bloque 1 · Contratar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Seleccionar las normas que regulan una contratación y ordenarlas por su rango;
- Comprobar el ámbito, la vigencia y el registro de un convenio colectivo;
- Extraer de un convenio las variables que importan para contratar;
- Identificar los organismos que intervienen al contratar, qué hace cada uno y por qué canal;
- Citar una norma con su versión vigente y decidir qué convenio se aplica a una empresa.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 5 de octubre de 2027, Oriana empieza su formación en empresa en el departamento laboral de Asesoría Robledal. Sabina, la graduada social que será su tutora, le enseña la regla de la pizarra: «Cuatro ojos: lo que prepara una persona lo revisa otra». Ione, del área fiscal, le recuerda que cada nómina acaba también en Hacienda.

Oriana trabajará con tres empresas cliente: Conservas Mirabel, una industria con 58 personas; Distribuciones Nogueral, un mayorista con 26, y Fisioterapia Albaida, una clínica con tres. «Tres empresas, tres convenios», le dice Sabina. «¿Cuál manda si el contrato dice una cosa y el convenio otra?».

Al terminar esta unidad sabrás qué normas se aplican a cada contrato, cuál manda cuando dicen cosas distintas y cómo comprobar que están vigentes.

PARA EMPEZAR

1. Si tu contrato dijera que tienes 22 días de vacaciones y el convenio dijera 30, ¿cuántos crees que te corresponden? ¿Por qué?
2. ¿Dónde buscarías el salario que corresponde a un mozo de almacén en tu provincia?
3. ¿Qué organismos públicos crees que intervienen cuando una empresa contrata a una persona?
4. ¿Qué datos buscaría Oriana en el convenio de Nogueral antes de preparar un contrato?
5. ¿Qué crees que pasa si una empresa sigue pagando las tablas de un convenio que ya no está vigente?



Las fuentes y su orden

1.1



El convenio colectivo

1.2



Qué regula el convenio

1.3



Los organismos

1.4



La norma vigente

1.5

1.1 Las fuentes de la relación laboral y su orden

Antes de calcular nada, averigua qué normas se aplican y cuál manda cuando dicen cosas distintas.

En la primera clase, Venancio proyecta una nómina con los datos personales tapados y pregunta de dónde sale cada número. El salario base sale del convenio; un plus por encima de la tabla, del contrato; las cotizaciones, de la Ley General de la Seguridad Social y de la orden anual de cotización; la retención, de la normativa del IRPF. Cada cifra tiene una **fuente**. Las fuentes ya las viste en Formación y orientación laboral: aquí las usas para decidir qué cifra vale.

Fuente	Quién la aprueba	Ejemplo en la cartera
Constitución	Cortes Generales y referéndum	Derecho a la negociación colectiva
Leyes	Cortes Generales o Gobierno (rango de ley)	Estatuto de los Trabajadores (ET)
Reglamentos	Gobierno y ministerios	Real decreto del SMI; orden de cotización
Convenio colectivo	Representantes de las empresas y de la plantilla	Convenio de conservas vegetales de Valdeluz (ficticio)
Contrato de trabajo	Empresa y persona trabajadora	Salario pactado del director de Mirabel
Usos y costumbres	La práctica local o profesional	Solo si nada de lo anterior lo regula

Tres reglas deciden cuál se aplica. **Jerarquía:** una norma inferior no contradice a otra superior. **Norma mínima:** la ley fija un suelo que el convenio puede mejorar, y el contrato puede mejorar el convenio, nunca al revés. **Irrenunciabilidad:** nadie puede renunciar a los derechos de la ley o del convenio, aunque firme. Si dos normas válidas dicen cosas distintas, se aplica la más favorable, comparada en su conjunto y en cómputo anual.

Si un contrato de Albaida diera 22 días de vacaciones a la recepcionista, esa cláusula no valdría: la ley y el convenio dan 30. En cambio, el salario pactado del director de producción de Mirabel, 6.300,00 € al mes en 2027, mejora cualquier tabla y es válido.

Ejemplo. Más al mes no es más al año. Un borrador de contrato para un mozo de Nogueral ofrece 1.500,00 € al mes en 12 pagas, sin pagas extraordinarias: 18.000,00 € al año. El CB da al grupo III 21.450,00 € al año (lo calcularás en 1.3). Aunque el mes parezca mejor, en cómputo anual el borrador empeora el convenio: esa cláusula no vale y se paga el CB. Por eso Robledal compara siempre el año completo, con todas las pagas.

CLAVE · VACACIONES

Las vacaciones se disfrutan: el periodo de vacaciones es «no sustituible por compensación económica» (Estatuto de los Trabajadores, art. 38.1). Consulta la versión vigente.

Ejemplo. Tres dudas de la cartera, tres reglas

Situación	Regla	Qué se aplica
El contrato de un mozo de Nogueral fija 1.400,00 € de salario base; el grupo III del CB, 1.390,00 €	Norma mínima: el contrato puede mejorar el convenio	Los 1.400,00 € del contrato
Una cláusula dice que la persona renuncia a la paga de marzo del CB	Irrenunciabilidad	La paga de marzo; la cláusula no vale
En una localidad se libra por costumbre la tarde de las fiestas, y ni la ley, ni el convenio, ni el contrato dicen nada	Usos y costumbres, solo en defecto de las demás fuentes	La costumbre local

LA NORMA DICE

Vacaciones: «En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales». Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre), art. 38.1. Consulta la versión vigente.

CLAVE

El contrato puede mejorar el convenio y la ley; nunca empeorarlos.

ACTIVIDADES

1. Ordena de mayor a menor rango estas fuentes de una nómina de Nogueral: tabla salarial del convenio, Estatuto de los Trabajadores, real decreto del SMI y contrato de trabajo.
2. Un contrato de Mirabel fija un periodo de prueba de tres meses para un peón, y el convenio de conservas, uno de un mes. Explica cuál se aplica y por qué.
3. Explica por qué el salario pactado del director de producción de Mirabel es válido aunque no aparezca en ninguna tabla del convenio.

1.2 El convenio colectivo: ámbitos, vigencia y registro

Un convenio solo se aplica a las empresas y personas de su ámbito y mientras está vigente: compruébalo siempre.

Un **convenio colectivo** es el acuerdo que firman los representantes de las empresas y de la plantilla para regular las condiciones de trabajo. Obliga a todas las empresas y personas incluidas en su ámbito mientras está vigente. Robledal comprueba siempre sus cuatro ámbitos:

Ámbito	Pregunta	Mirabel (CA)	Nogueral (CB)	Albaida (CC)
Funcional	¿Qué actividad?	Conservas vegetales	Comercio mayorista de juguetería y papelería	Fisioterapia
Territorial	¿Dónde?	Valdeluz	Valdeluz	Valdeluz

Ámbito	Pregunta	Mirabel (CA)	Nogueral (CB)	Albaida (CC)
Personal	¿A quién?	Plantilla, salvo la dirección con salario pactado	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Temporal	¿Cuándo?	01/01/2026–31/12/2028	01/01/2027–31/12/2029	01/01/2027–31/12/2028

Los tres son provinciales y ficticios; en el libro los llamamos CA, CB y CC.

Una parte **denuncia** el convenio cuando avisa de que quiere renegociarlo. Si termina su vigencia sin acuerdo nuevo, se aplica lo que el propio convenio diga o, si no dice nada, el convenio entero mientras se negocia: es la **ultraactividad**. Con las tablas pasa algo parecido: las de 2028 del CB están pendientes de la comisión negociadora, y hasta entonces se pagan las de 2027.

La **comisión paritaria** resuelve las dudas de aplicación. El convenio firmado se registra en el REGCON ante la autoridad laboral y se publica en el boletín oficial de su ámbito. Un **convenio de empresa** solo tiene prioridad sobre el provincial en las materias que enumera la ley (horas extra, turnos, horario, vacaciones, conciliación), no en la cuantía del salario.

Ejemplo. Una duda para la comisión paritaria. Mirabel no sabe si el plus de transporte del CA se cobra en el mes de vacaciones, y el convenio no lo aclara. Robledal no lo decide por su cuenta: anota la duda, la plantea por escrito a la comisión paritaria del convenio y guarda su respuesta en la ficha, con la fecha.

LA NORMA DICE

Si hay dudas, «la interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria». Estatuto de los Trabajadores, art. 91.1. Sobre la prioridad del convenio de empresa, art. 84.2. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

El convenio real se localiza en el REGCON o en el boletín oficial de su ámbito, buscando por actividad, territorio y vigencia. Anota siempre el código del convenio y la fecha de consulta.

EN TU SECTOR

Un hotel aplica el convenio de hostelería de su provincia; si abre otro en otra provincia, allí rige el de esa provincia. Una academia de idiomas mira el de enseñanza privada no reglada. El método es el mismo: actividad, territorio y vigencia.

Ejemplo. ¿Qué pasa cuando termina la vigencia?

Situación	Qué se aplica	Fuente
Llega el final y nadie lo denuncia	Se prorroga de año en año, salvo pacto en contrario	ET, art. 86.2
Se denuncia y termina sin convenio nuevo	Lo que diga el propio convenio; si no dice nada, se mantiene mientras se negocia	ET, art. 86.3



ACTIVIDADES

4. Indica qué tablas aplicará Nogueral en las nóminas de enero de 2028 y por qué.
5. El CA de Mirabel termina el 31/12/2028. Explica qué pasaría en enero de 2029 si se hubiera denunciado y aún no hubiera convenio nuevo.
6. Nogueral abrirá en 2028 una tienda en línea para particulares con dos personas (un 5 % de sus ventas). ¿CB o convenio de comercio minorista? Redacta una hoja de decisión: alternativas, criterio, propuesta, qué falta comprobar y quién firma.
7. El CC de Albaida termina el 31/12/2028. ¿Qué pasará el 1 de enero de 2029 si nadie lo ha denunciado? ¿Y si Albaida lo denunció en octubre de 2028?
8. Mirando la tabla de ámbitos, ¿a quién no se aplica el CA de Mirabel? ¿De dónde sale entonces el salario del director de producción?

1.3 Qué regula el convenio para contratar

Clasificación, prueba, jornada, salario, pagas y preaviso: las variables que cambian un contrato de una empresa a otra.

El ET fija límites y deja mucho al convenio. El jueves 7 de octubre, Sabina pide a Oriana las variables de los tres convenios:

Variable	Mirabel (CA)	Nogueral (CB)	Albaida (CC)	Límite del ET
Salario base 2027 (€/mes)	III 1.540,00 · IV 1.330,00	I 1.720,00 · II 1.520,00 · III 1.390,00, más 50,00 de plus de convenio	I 1.850,00 · II 1.300,00	No inferior al SMI en cómputo anual
Periodo de prueba	I 6 meses · II y III 2 · IV 1	I 3 meses (formativo, 1) · II 2 · III 1	I 6 meses · II 1	El del convenio; si no hay, 6 meses (técnicos titulados) y 2
Jornada anual	1.752 h	1.780 h	1.720 h	40 h semanales de promedio

Variable	Mirabel (CA)	Nogueral (CB)	Albaida (CC)	Límite del ET
Pagas extraordinarias	Junio y diciembre: salario base y antigüedad	Marzo (beneficios), julio y diciembre	Junio y diciembre, prorrateadas	Dos al año; prorrateo solo por convenio
Preaviso de dimisión	15 días (III y IV); 30 (I y II)	15 días	15 días (grupo I, 30)	El del convenio o la costumbre

Cada convenio ordena los puestos en **grupos profesionales**. El grupo del convenio no es el grupo de cotización a la Seguridad Social: un mozo de almacén de Nogueral está en el grupo III del CB y cotiza en el grupo 10.

Ejemplo. ¿Respeta el CB el SMI? Grupo III: 12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00 = **21.450,00 € al año**, por encima de los 17.640,00 € del SMI de 2027 del caso (1.260,00 × 14). Se compara en cómputo anual.

LA NORMA DICE

«La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel». Estatuto de los Trabajadores, art. 27.1. Consulta la versión vigente.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

El caso de Robledal transcurre en el curso 2027/28. El SMI de 2027 y 2028 que usa el libro, **1.260,00 € al mes en 14 pagas (17.640,00 € al año)**, es un parámetro supuesto para el curso del caso. La cifra real publicada de 2026 es **1.221,00 € al mes en 14 pagas (17.094,00 € al año)**, Real Decreto 126/2026 (BOE de 19/02/2026). Consulta la versión vigente.

Ejemplo. Pagas prorrateadas en Albaida. El grupo II del CC cobra 1.300,00 € en 14 pagas: 18.200,00 € al año. Como el CC prorratea las pagas, cada nómina lleva 18.200,00 ÷ 12 = **1.516,67 €**. El año es el mismo; cambia cómo se reparte. Frente al SMI de 2027 del caso (17.640,00 €), lo supera en 560,00 €.

Ejemplo. El preaviso de un mozo. Si un mozo de Nogueral quiere dejar la empresa el viernes 31 de enero, con los 15 días del CB debe avisar por escrito, como tarde, el jueves 16 de enero.

Ejemplo. Del convenio a la ficha del puesto. Lo que Oriana anota para un mozo de almacén de Nogueral (datos del CB, ficticios):

Variable	Dato	Fuente
Grupo profesional	III	CB, clasificación
Salario base 2027	1.390,00 € al mes, más 50,00 € de plus de convenio	CB, tablas de 2027
Pagas extraordinarias	Marzo, julio y diciembre, de salario base	CB
Periodo de prueba	1 mes	CB y ET, art. 14.1
Jornada anual	1.780 horas	CB

Variable	Dato	Fuente
Vacaciones	30 días naturales	ET, art. 38.1
Preaviso de dimisión	15 días	CB
Grupo de cotización	10	Se fija aparte, para la Seguridad Social

ACTIVIDADES

9. Indica el periodo de prueba máximo de un mozo de almacén de Nogueral contratado dos meses para la campaña de Navidad, según el CB y el ET.
10. Calcula el salario anual del grupo IV del CA en 2027 a jornada completa y compáralo con el SMI de 2027 del caso.
11. Explica qué cambia en la nómina mensual de Albaida porque su convenio prorratea las pagas extraordinarias. Usa el grupo I de 2027.
12. Un mozo del grupo III de Nogueral trabaja 30 horas semanales (75 % de la jornada). Calcula su salario anual de 2027 y compáralo con el SMI de 2027 del caso en la misma proporción.
13. Una administrativa del grupo II del CA de Mirabel quiere dimitir. ¿Con cuántos días de preaviso? ¿Y si fuera del grupo IV?

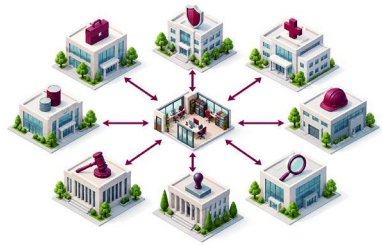
1.4 Los organismos que intervienen al contratar

Cada trámite tiene un destinatario: conocer su función te dice qué enviar, a quién y por qué canal.

La ficha de la cartera reúne lo que Robledal usa con cada organismo: el NIF para Hacienda, el código de cuenta de cotización (CCC) para la Seguridad Social, la mutua y el convenio.

Ficha de la cartera laboral de Robledal

(extracto · datos ficticios)



Empresa	NIF · CCC	CNAE-2025 · convenio · plantilla	Mutua · AT/EP
Conservas Mirabel, S.L.	B77777 662 · 00/0000000/62	10.39 · CA · 58	Sotavento · planta 3,20 %, oficina 1,50 %
Distribuciones Nogueral, S.L.	B77777 670 · 00/0000000/70	46.49 · CB · 26	Sotavento · almacén y reparto 2,60 %, oficina 1,50 %
Fisioterapia Albaida (Patxi Zapata Murillo)	77777 750 X · 00/0000000/50	86.95 · CC · 3	Sotavento · fisioterapia 1,75 %, recepción 1,50 %
Bielaluz Movilidad, S.L.	B77777 712 · —	— · no consta · 3	—

Organismo	Qué hace al contratar	Canal
Servicio público de empleo (SEPE y el de cada comunidad)	Recibe la comunicación del contrato; gestiona el desempleo	Contrat@
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)	Inscribe a la empresa, afilia, da de alta y de baja y recauda las cuotas	Sistema RED (liquidación por SILTRA)
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	Reconoce prestaciones	Sede electrónica
Mutua colaboradora	Cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	Parte de accidente en Delt@
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Vigila que se cumplan las normas y pide documentación	Visita y requerimiento
Autoridad laboral	Registra los convenios	REGCON
Servicio de conciliación y sección de lo social del tribunal de instancia	Intentan el acuerdo y resuelven conflictos	Papeleta y demanda
Agencia Tributaria (AEAT)	Recibe las retenciones del IRPF	Sede electrónica (modelos 111 y 190)

Al contratar en Nogueral, el orden es: alta en la TGSS antes del primer día, comunicación del contrato en los diez días hábiles siguientes y retención del IRPF en cada nómina. Oriana los prepara; los firma Sabina, autorizada en el Sistema RED, o la empresa.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

Envía a cada organismo solo lo que necesita. La copia básica del contrato que recibe la representación legal no lleva el DNI, el domicilio ni el estado civil.

CLAVE · CADA TRÁMITE, SU JUSTIFICANTE

Sin justificante, un trámite no se puede probar. Con cada contrato se archivan el alta, el justificante de Contrat@ y el recibí de la copia básica.

PARA SABER MÁS

Cada comunidad tiene su servicio de empleo y de conciliación, y algunas, su registro de convenios. En Navarra y el País Vasco, las retenciones se ingresan en la hacienda foral.

ACTIVIDADES

14. ¿Qué le falta a la fila de Bielaluz para calcular una nómina con convenio?
15. Elabora el mapa de organismos de una contratación en Nogueral: para cada organismo, su función, el documento que recibe, el canal y quién lo firma.
16. Oriana quiere enviar a la mutua una copia completa del contrato de Omar «por si acaso». ¿Debe hacerlo? Justifícalo con la Clave «Protege los datos».

1.5 Seleccionar la norma vigente

Una norma citada sin versión ni fecha no sirve para decidir: anota siempre dónde la leíste y cuándo.

Las leyes cambian a menudo. Robledal trabaja con el **texto consolidado** del BOE, que incorpora las modificaciones y da la fecha de su última actualización. Un caso de 2027 se resuelve con la redacción vigente en 2027.

En este libro verás tres tipos de cifras:

Tipo	Qué significa	Ejemplo
Publicada	Publicada en el BOE y comprobada	SMI de 2026: 1.221,00 €
Escala legal	La fija una ley para años futuros	Mecanismo de equidad intergeneracional de 2027
Dato del ejemplo	Supuesta para el curso del caso; se usa para practicar	SMI de 2027: 1.260,00 €

Un **informe de fuentes** da a cada pregunta su norma, artículo, versión y fecha de consulta. Así empieza el del contrato de Navidad de Nogueral:

Pregunta	Norma y artículo	Versión	Fecha de consulta
¿Por qué causa puede ser temporal?	ET, art. 15.2	Texto consolidado del BOE	___
¿Cuándo se comunica?	ET, art. 8.3	Texto consolidado del BOE	___
¿Cuánto dura la prueba?	Convenio CB y ET, art. 14.1	Convenio 2027–2029 (ficticio) y texto consolidado	___

CLAVE · ESCALA LEGAL

Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI): 1,00 % en 2027 (0,83 la empresa y 0,17 la persona trabajadora) y 1,10 % en 2028 (0,92 y 0,18). Ley General de la Seguridad Social, art. 127 bis y disposición transitoria 43.ª. En 2026, 0,90 % (0,75 y 0,15). Consulta la versión vigente.

Ejemplo. Una cifra con fecha. El SMI de 2026 (1.221,00 € al mes) es una cifra publicada para ese año. Si se publica el de otro año, la de 2026 ya no sirve para las nóminas de ese año, aunque siga en el archivador. Por eso cada cifra del informe de fuentes lleva el año al que se aplica y la fecha en que se comprobó.

ACTIVIDADES

17. Clasifica estas cifras en publicada, escala legal o dato del ejemplo: SMI de 2026, SMI de 2027, MEI de 2028 y base máxima de cotización de 2027 que usa el caso (5.289,94 €).
18. Completa el informe de fuentes del contrato de Navidad de Nogueral con cuatro preguntas más (forma escrita, duración máxima, salario y alta), cada una con su norma, artículo, versión y fecha de consulta.
19. Explica por qué no basta con escribir «según el Estatuto» en un informe de fuentes. ¿Qué dos datos faltan para que otra persona pueda comprobarlo?

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El convenio del nuevo almacén

Nogueral prepara en El Pinarejo un almacén de paquetería para servir a sus tiendas cliente. Tatiana, la gerente, pregunta si los mozos irán con el CB o con otro convenio. Oriana lo comprueba.

Ficha del convenio CB de Nogueral (extracto · datos ficticios)

Dato	Contenido
Convenio	Comercio mayorista de juguetería, papelería y material escolar de la provincia de Valdeluz 2027–2029 (ficticio)
Vigencia	01/01/2027–31/12/2029; tablas de 2028 sin acordar: se aplican las de 2027
Comisión paritaria	Sí; publicado en el boletín provincial y registrado en el REGCON
Mozo de almacén	Grupo III: 1.390,00 € y 50,00 € de plus de convenio; prueba de 1 mes

Paso 1. Actividad. Nogueral vende al por mayor juguetes, papelería y material escolar a tiendas (CNAE-2025 46.49): es su actividad principal.

Paso 2. Ámbito funcional. El CB cubre ese comercio mayorista, y el almacén prepara pedidos de esa actividad.

Paso 3. Territorio y vigencia. El almacén está en Valdeluz; el CB, vigente hasta el 31/12/2029.

Paso 4. Alternativas comparadas.

Convenio	¿Encaja?	Por qué
Transporte de mercancías	No	Nogueral no transporta para otros: reparte su propia mercancía
Oficinas y despachos	No	La oficina también sirve a la actividad principal
Comercio minorista	No	Nogueral vende a tiendas, no a consumidores

Paso 5. Salario y SMI. 12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00 = 21.450,00 €: 3.810,00 € más que el SMI anual de 2027 del caso (17.640,00 €).

Resultado. Los mozos del almacén van con el CB, en el grupo III, con un salario anual de **21.450,00 €** y un periodo de prueba de un mes.

CLAVE

El convenio lo decide la actividad principal de la empresa, no el nombre del puesto ni el del centro.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Qué dato de la ficha de la cartera te da la actividad de la empresa?
2. ¿Cambiaría el resultado si el almacén estuviera en otra provincia?
3. ¿Qué tablas pagarás en marzo de 2028 si la comisión negociadora no ha acordado las nuevas?

PRÁCTICA

La ficha del convenio de Albaida

Prepara la ficha del convenio CC de Albaida, que tiene un fisioterapeuta a jornada completa y una recepcionista de 25 horas semanales (62,5 %). Usa las tablas de 2028, con la revisión del 1,50 % del propio convenio, y redondea al céntimo.

Ejemplo. Grupo I en 2027: 1.850,00 × 14 = 25.900,00 € al año, por encima de 17.640,00 €.

Consigna

1. Escribe el nombre del convenio, sus cuatro ámbitos y su vigencia.
2. Calcula el salario base de 2028 de los grupos I y II.
3. Anota el periodo de prueba, la jornada anual, las pagas y el preaviso de dimisión.
4. Calcula el salario anual del grupo II a jornada completa en 2028 y compáralo con el SMI de 2028 del caso (el mismo que el de 2027).
5. Haz la misma comparación para la recepcionista al 62,5 %.

Resultado	Cálculo	Valor
Salario base 2028 · grupos I y II		
Salario anual del grupo II		
Comparación con el SMI		
Recepcionista al 62,5 %		

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** responde antes tres preguntas: ¿qué actividad?, ¿dónde?, ¿hasta cuándo?
- **Por tu cuenta:** completa la ficha y la tabla con los datos de 1.2 y 1.3.
- **Un paso más:** localiza en el REGCON un convenio real de fisioterapia de tu provincia y anota su fecha de registro.

Comprueba tus resultados

☐ La vigencia de la ficha llega al 31/12/2028.
☐ El salario base de 2028 es el de 2027 aumentado un 1,50 %.
☐ El salario anual se calcula con 14 pagas, aunque se cobren prorrateadas.
☐ La comparación con el SMI se hace en proporción a la jornada.
☐ Cada dato dice de qué documento sale.

LECTURA Y DEBATE

Las tablas del archivador



Relato ficticio. Antes de ser profesor, Venancio trabajó quince años en el departamento de personal de una empresa de transporte. Un día, una conductora le enseñó la nómina de una amiga que hacía su mismo trabajo en otra empresa: cobraba casi ochenta euros más al mes.

Venancio abrió el archivador del convenio: nadie había vuelto a mirar las tablas desde que alguien las fotocopió del boletín. Aquella tarde buscó en el boletín provincial y encontró lo que temía: un convenio nuevo, publicado año y medio antes, con tablas más altas. La empresa llevaba dieciocho meses pagando por debajo de lo debido a toda la plantilla de conducción.

Hubo que recalcular las nóminas, pagar las diferencias y explicárselo a la gerencia, que preguntó: «¿Y por qué nadie nos avisó?». Nadie tenía que avisar: el convenio estaba publicado donde se publican los convenios. Faltaba alguien que lo comprobara.

Desde entonces, la primera hoja del archivador llevó tres líneas: nombre y código del convenio, vigencia y fecha de la última consulta. Hoy Venancio lo cuenta en clase: «Un dato sin fecha es una opinión».

Preguntas para el debate

1. ¿Qué falló en la empresa de transporte: la norma, la fuente o la comprobación?
2. ¿Qué campos de la ficha de convenio de esta unidad habrían evitado el error?
3. ¿Quién debe comprobar que las tablas son las vigentes: la empresa, la asesoría, la representación legal o la persona trabajadora? Defiende una postura.

APRENDE CON LA IA

Oriana pregunta a un asistente de IA, sin dar datos de la empresa: «¿Qué convenio aplico a una empresa de conservas?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«Debes aplicar el Convenio Estatal de Conservas y Alimentación, que se aplica a toda España. Si la empresa firma su propio convenio, ese prevalece siempre sobre el sectorial, también en el salario. Y recuerda que ningún salario puede bajar del SMI, que es de 1.134 euros al mes.»

Pista. Repasa cómo se localiza un convenio y cuándo tiene prioridad uno de empresa (1.2) y de qué año es cada cifra (1.5).

Reescribe la respuesta corrigiendo cada error y di qué comprobarías en el REGCON.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

20. Distingue la jerarquía de normas de la norma más favorable con un ejemplo de cada una de la cartera de Robledal.
21. ¿Qué es la ultraactividad y qué tablas se cobran mientras se negocia el convenio siguiente?
22. Relaciona con su organismo y su canal: alta, comunicación del contrato, registro del convenio, parte de accidente y retención del IRPF.
23. ¿Por qué el mozo de Nogueral está en el grupo III del CB y en el grupo de cotización 10?
24. ¿Qué diferencia hay entre que un convenio se denuncie y que termine su vigencia? ¿Qué pasa si no se denuncia?

Aplica

25. Calcula el salario anual de los grupos III y IV del CA en 2028 (revisión del 2,00 %) y compáralos con el SMI de 2028 del caso. El plus de transporte no es salario.
26. Un contrato de Nogueral exige 30 días de preaviso para dimitir. ¿Qué preaviso se aplica y qué pasa con la cláusula?
27. Calcula el salario anual del grupo II del CB en 2027 y explica por qué el plus de convenio cuenta frente al SMI y el de transporte del CA, no.
28. El contrato de un fisioterapeuta de Albaida (grupo I) fija 1.900,00 € de salario base en 14 pagas en 2027. ¿Mejora el CC? Calcula la diferencia anual y di qué cifra se paga.

Investiga

29. Busca en el REGCON un convenio real de comercio mayorista de tu provincia: nombre, ámbito, vigencia, tablas del año y fecha de consulta.
30. Busca en el BOE el Estatuto de los Trabajadores consolidado: fecha de última actualización y redacción vigente del artículo 38.1.
31. Busca el servicio de conciliación de tu comunidad: cómo se presenta una papeleta y si se puede hacer por vía electrónica.
32. Busca en el BOE la norma que fija el SMI vigente hoy: cuantía mensual, número de pagas, fecha de publicación y desde cuándo se aplica.

MI CARPETA LABORAL · PASO 1 · FICHA DE CONVENIO

Abre tu carpeta con la ficha del convenio CA de Mirabel: actividad principal y CNAE; nombre del convenio, dónde lo has leído y fecha de consulta; cuatro ámbitos, vigencia y año de las tablas; grupos y salarios, prueba, jornada, pagas, vacaciones y preaviso; salario anual más bajo frente al SMI. Pide a otra persona que la revise y anota quién y cuándo.

OJO PROFESIONAL

Una ficha de convenio con cinco errores

En clase, Venancio reparte por parejas fichas de convenio para revisarlas con la regla de los cuatro ojos. Malik ha preparado la de Mirabel. Tiene cinco errores: escribe qué falla, cómo debería ser y qué lo dice.

Línea	Ficha de convenio · Conservas Mirabel, S.L. · B77777 662 · datos ficticios
1	Preparada por Malik · revisada por: ___
2	Convenio: industria de conservas vegetales de Valdeluz 2023–2025 (ficticio); vencido, se sigue aplicando igual
3	Ámbito funcional: industria de conservas vegetales
4	Ámbito territorial: provincia de Cáceres
5	Ámbito personal: toda la plantilla, salvo la dirección con salario pactado
6	Periodo de prueba de un peón (grupo IV): seis meses
7	Pagas extraordinarias: dos pagas de 15 días de salario, en junio y diciembre
8	Dónde se consulta: registro de convenios del ayuntamiento de Valdeluz

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué error haría pagar de menos en junio? ¿Y cuál impediría encontrar el texto oficial?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, repasa el apartado indicado.

1. Si el contrato da menos vacaciones que la ley… (1.1)
a) se aplica el contrato.
b) se aplican las de la ley o el convenio.
c) se reparten a medias.

2. Una persona trabajadora renuncia por escrito a una paga del convenio. Esa renuncia… (1.1)
a) es válida si la firma.
b) vale solo un año.
c) no vale.

3. El ámbito funcional de un convenio dice… (1.2)
a) a qué actividad se aplica.
b) en qué provincia.
c) cuánto dura.

4. Si un convenio denunciado termina sin otro nuevo y no dice nada… (1.2)
a) deja de aplicarse.
b) sigue aplicándose mientras se negocia.
c) se aplica solo el ET.

5. Las dudas de interpretación de un convenio las resuelve primero… (1.2)
a) la comisión paritaria.
b) la Inspección de Trabajo.
c) la empresa.

6. Si el convenio no fija la prueba, un técnico titulado puede tener como máximo… (1.3)
a) dos meses.
b) un año.
c) seis meses.

7. El SMI se compara con el salario del convenio… (1.3)
a) mes a mes, sin pagas.
b) en cómputo anual.
c) solo en diciembre.

8. La comunicación del contrato la recibe… (1.4)
a) la TGSS por el Sistema RED.
b) la AEAT.
c) el servicio público de empleo por Contrat@.

9. Las retenciones del IRPF de la nómina se ingresan en… (1.4)
a) la AEAT.
b) la mutua.
c) el INSS.

10. El SMI de 2027 que usa este libro es… (1.5)
a) una cifra publicada en el BOE.
b) un dato del ejemplo.
c) una cifra de escala legal.

Ya sé…

- ☐ ordenar las fuentes de una relación laboral y aplicar la norma más favorable;
- ☐ comprobar el ámbito, la vigencia y el registro de un convenio;
- ☐ extraer las variables de un convenio para contratar y compararlas con el SMI;
- ☐ identificar los organismos que intervienen al contratar y sus canales;
- ☐ citar una norma con su versión y la fecha de consulta.



UNIDAD 2

Elegir la modalidad de contrato

Bloque 1 · Contratar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Distinguir las modalidades de contrato vigentes y sus elementos;
- Comprobar la causa, la duración y los límites de un contrato temporal;
- Elegir entre un contrato formativo, uno temporal y uno indefinido según la persona y el puesto;
- Comparar el coste de cada alternativa y detectar el riesgo de fraude;
- Redactar un dictamen de modalidad que otra persona pueda revisar y firmar.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 14 de octubre de 2027, Tatiana, gerente de Distribuciones Nogueral, llama a Robledal. Sabina pone el altavoz y Oriana toma notas: «Necesito dos chicos para Navidad, lo más barato y sin papeles. Y una técnica de logística de prácticas para el almacén nuevo, desde enero».

Sabina pide datos antes de opinar. Esa tarde llegan: en Navidad, un 35 % más de líneas de pedido que en octubre, del 2 de noviembre al 31 de diciembre; la técnica, Nadia, terminó el ciclo superior de Transporte y Logística en junio de 2026. Sabina encarga a Oriana un dictamen para el martes 19: modalidad de cada puesto, dos alternativas como mínimo, norma y coste. «Y recuerda: "sin papeles" no existe.»

Al terminar esta unidad sabrás elegir la modalidad de cada puesto, calcular lo que cuesta y defenderla por escrito.

PARA EMPEZAR

1. ¿Qué contratos de trabajo conoces? ¿Cuáles crees que son temporales?
2. ¿Por qué crees que la ley prefiere el contrato indefinido?
3. Si una empresa necesita a alguien seis semanas, ¿qué tendría que escribir en el contrato para justificarlo?
4. ¿Existe hoy el contrato «de prácticas» que pide Tatiana? ¿Qué crees que lo sustituye?
5. ¿Qué riesgos crees que corre una empresa que contrata «sin papeles»?



El indefinido

2.1



Circunstancias de la producción

2.2



La sustitución

2.3



Los formativos

2.4



Elegir y justificar

2.5

2.1 El contrato indefinido como regla y sus formas

Si no hay una causa temporal concreta, el contrato es indefinido: lo que cambia es la jornada y el calendario.

Todo contrato se presume indefinido. Un temporal solo cabe por dos causas, y ni «es nuevo», ni «queremos probarle», ni «es más barato» lo son.

LA NORMA DICE

«El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.» El de duración determinada «solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora». Estatuto de los Trabajadores, art. 15.1. Consulta la versión vigente.

Forma	Para qué sirve	En la cartera
Ordinario	Trabajo estable	Marcial, mantenimiento de Mirabel
A tiempo parcial	Menos horas que una jornada completa comparable	Milena, recepción de Albaida: 25 h semanales, el 62,5 % de 40 h
Fijo discontinuo	Temporadas o trabajos intermitentes	Rania, campaña de otoño de Mirabel

El tiempo parcial va por escrito, con las horas y su distribución, y con la jornada registrada cada día; si no, se presume a jornada completa. No hay horas extra, salvo por siniestros, pero sí **complementarias**: pactadas, si el contrato tiene al menos 10 horas semanales, hasta el 30 % de las ordinarias (60 % por convenio), y voluntarias, solo en indefinidos, hasta el 15 %.

Ejemplo. Lo que dice el contrato de Milena (datos ficticios)

Cláusula	Dato
Jornada	25 horas semanales: el 62,5 % de las 40 de una jornada completa comparable
Distribución	De lunes a viernes, de 9:00 a 14:00
Horas complementarias pactadas	Hasta 7,5 a la semana (30 % de 25)
Registro de jornada	Diario, con la hora de entrada y de salida

El fijo discontinuo. Rania es indefinida y Mirabel la llama cada otoño. El convenio de conservas (ficticio) pide un **llamamiento** escrito con siete días naturales de preaviso: el lunes 30 de agosto de 2027 para empezar el lunes 6 de septiembre. Su antigüedad cuenta desde 2020, toda la relación.

Ejemplo. El llamamiento de 2028. Si la campaña de otoño de 2028 empezara el lunes 4 de septiembre, Mirabel tendría que llamar a Rania por escrito, con los siete días naturales del CA, como tarde el lunes 28 de agosto.

El periodo de prueba se pacta por escrito en cualquier modalidad. Manda el convenio; si calla, seis meses para técnicos titulados y dos para el resto (tres en empresas de menos de 25 personas); en un temporal de hasta seis meses, uno.

Ejemplo. Las complementarias de una jornada de 20 horas. Si Albaida contratara como indefinida a una persona 20 horas semanales, podría pactar con ella hasta 6 horas complementarias (30 %) y ofrecerle hasta 3 voluntarias (15 %): como mucho, 29 horas, lejos de las 40 de la jornada completa. Con un contrato de 8 horas semanales no se podrían pactar: no llega a las 10.

CLAVE

Para comprobar si una persona encaja está el periodo de prueba, no un contrato temporal.

ACTIVIDADES

1. Explica por qué «queremos probar a la persona» no justifica un contrato temporal y qué figura sirve para eso.
2. Calcula el máximo semanal de horas complementarias pactadas y voluntarias de Milena y comprueba que no llega a una jornada completa.
3. Compara a Rania con alguien contratado cada otoño como temporal: dos diferencias para la persona y una para Mirabel.
4. Milena y Patxi quieren firmar un pacto de 8 horas complementarias a la semana. ¿Respeta el límite legal? ¿Y si el convenio permitiera llegar al 60 %?

2.2 Contratos por circunstancias de la producción

Una campaña que vuelve cada año no es imprevisible: elige la causa por lo que pasa, no por su nombre.

	Imprevisibles y oscilaciones	Ocasionales previsibles
Qué cubre	Un aumento ocasional e imprevisible u oscilaciones de plantilla, también por vacaciones	Situaciones ocasionales, previsibles, reducidas y delimitadas, como una campaña
Duración	Hasta seis meses (un convenio sectorial puede llegar a un año); una prórroga	90 días al año natural por empresa (120 en el sector agroalimentario), no de una vez
Ejemplo	Mirabel: una avería obliga a reprocesar un lote	Nogueral: la campaña de Navidad

El contrato precisa la causa, las circunstancias y su relación con la duración. «Por necesidades de la empresa» no es una causa: sin causa comprobable, la persona es fija.

Ejemplo. Cuatro peticiones, cuatro respuestas

Petición	¿Hay causa temporal?	Modalidad
Mirabel reprocesa un lote dañado por una avería	Sí: aumento imprevisible	Circunstancias de la producción imprevisibles
Nogueral refuerza el almacén del 2 de noviembre al 31 de diciembre	Sí: campaña previsible y delimitada	Circunstancias de la producción previsibles

Petición	¿Hay causa temporal?	Modalidad
Albaida cubre en agosto las vacaciones de Milena	Sí: oscilación por vacaciones	Circunstancias de la producción imprevisibles y oscilaciones
Nogueral quiere un mozo «para ver cómo funciona»	No	Indefinido con periodo de prueba

Cómo se cuentan los 90 días. Son días del calendario en que la empresa usa esta modalidad, contrate a una persona o a varias. Si Nogueral contrata a dos mozos del martes 2 de noviembre al viernes 31 de diciembre de 2027, gasta 60 días, no 120, y le quedan 30. La ley impide usar los 90 días de una vez. Un bloque de 60 días cabe; pero si la campaña se repite cada año y se acerca a los 90 días, lo adecuado es un fijo discontinuo.

LA NORMA DICE

Las empresas «solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural», que «no podrán ser utilizados de manera continuada», y en el último trimestre de cada año trasladan a la representación «una previsión anual de uso». Estatuto de los Trabajadores, art. 15.2. Consulta la versión vigente.

Nogueral entregó su previsión de 2027 a la delegada de personal el martes 15 de diciembre de 2026: «campaña de Navidad, hasta dos personas».

Ejemplo. La previsión de 2028. Lo que Nogueral entregaría a su delegada antes del 31/12/2027: «Vuelta al cole, del 4 al 29 de septiembre, y campaña de Navidad, del 16 de noviembre al 31 de diciembre; hasta dos personas en cada una; 72 días previstos».

CLAVE · PLAZO

Previsión de 2028: como tarde, el viernes 31 de diciembre de 2027.

CLAVE · DÍAS, NO PERSONAS

Los 90 días se cuentan en el calendario de la empresa: dos personas a la vez gastan los mismos días que una.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca en el capítulo de contratación si amplía a un año el imprevisible. El CB (ficticio) no lo hace.

Al terminar, la persona cobra 12 días de salario por año, en proporción: a Omar, con 60 días, 115,93 €. El desempleo cotiza al 6,70 % (empresa) y al 1,60 % (persona), frente al 5,50 % y el 1,55 % de un indefinido.

Ejemplo. Dos bloques en el mismo año. Si en 2028 Nogueral usara previsibles en la vuelta al cole, del lunes 4 al viernes 29 de septiembre (26 días), y en Navidad, del jueves 16 de noviembre al domingo 31 de diciembre (46 días), gastaría 72 de sus 90 días en dos bloques separados, aunque contratara a varias personas en cada uno.

Ejemplo. La indemnización de un temporal de 90 días. Con 1.500,00 € al mes y dos pagas, el salario diario es 1.500,00 × 14 ÷ 365 = 57,53 €. Por 90 días de contrato: 12 × 90 ÷ 365 × 57,53 = **170,23 €**.

ACTIVIDADES

5. Clasifica como imprevisible u ocasional previsible: (a) la Navidad de Nogueral; (b) un pedido que llega a Mirabel sin aviso; (c) las vacaciones de agosto en la oficina de Nogueral.
6. Calcula cuántos días de previsibles gastaría Nogueral con tres mozos del lunes 15 de noviembre al viernes 31 de diciembre de 2027 y cuántos le quedarían.
7. Explica qué debe hacer Nogueral antes del 31 de diciembre de 2027 para usar previsibles en la vuelta al cole de 2028.
8. Reescribe esta causa para que sea válida: «Contrato temporal por acumulación de tareas en el almacén». Inventa los datos que falten y márcalos como supuestos.

2.3 El contrato de sustitución

Se sustituye a una persona con nombre y causa, nunca a «quien haga falta».

Supuesto	Requisito	Límite
Persona con reserva de puesto (incapacidad temporal, nacimiento, excedencia con reserva…)	Nombre de la persona sustituida y causa	Mientras dure la ausencia; hasta 15 días de coincidencia previa
Completar una jornada reducida por causa legal o del convenio	Nombre y causa	Mientras dure la reducción
Cubrir un puesto durante la selección para un contrato fijo	Un proceso de selección real	Tres meses (o menos por convenio), sin repetirlo

En febrero de 2028, Nayra, administrativa de ventas de Nogueral, empezará su suspensión por nacimiento, y Nogueral contratará a Onintza para sustituirla. Su contrato dirá a quién sustituye y por qué, y terminará cuando Nayra vuelva.

Ejemplo. El contrato de Onintza, en cuatro datos

Dato	Contenido
Persona sustituida	Nayra, administrativa de ventas de Nogueral
Causa	Suspensión del contrato de Nayra por nacimiento, con reserva de puesto
Inicio	El día en que empieza la suspensión o, para el relevo, hasta 15 días antes
Fin	Cuando Nayra se reincorpore

LA NORMA DICE

Se puede contratar «para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución». Estatuto de los Trabajadores, art. 15.3. Consulta la versión vigente.

Frente al temporal por circunstancias de la producción, la sustitución no tiene indemnización, cotiza el desempleo como un indefinido (5,50 % y 1,55 %) y no lleva la cotización adicional de los contratos de menos de 30 días. Si la persona sustituida no vuelve, la sustitución pierde su causa: la empresa termina el contrato o lo hace indefinido.

EN TU SECTOR

Un hotel que cubre en agosto las vacaciones de recepción no hace una sustitución: las vacaciones no dan reserva de puesto y son una oscilación de las circunstancias de la producción. Un hospital que cubre una baja médica, en cambio, sí.

ACTIVIDADES

9. Indica si cabe un contrato de sustitución y por qué: (a) cubrir a Osman durante una baja médica; (b) cubrir las horas que dejaría Milena si redujera su jornada para cuidar a un hijo; (c) cubrir la recepción de Albaida cinco meses mientras Patxi busca a una persona fija.
10. Explica por qué Onintza no cobrará indemnización al terminar y cuánto cotizará Nogueral por su desempleo.
11. Si Nayra decidiera no volver al terminar su suspensión, ¿qué podría hacer Nogueral con el contrato de Onintza? Explica por qué.
12. Albaida quiere contratar a alguien «mientras Osman esté de baja, y luego ya veremos». Redacta la causa del contrato de sustitución.
13. ¿Podría Onintza empezar unos días antes de que Nayra deje de trabajar? ¿Para qué y como máximo cuántos días (ET, art. 15.3)?
14. Si Nayra se reincorporara el lunes 5 de junio de 2028, ¿cuál sería el último día de Onintza en Nogueral? ¿Qué le entregaría Nogueral ese día?

2.4 Los contratos formativos

Un contrato formativo une trabajo y aprendizaje: sin plan formativo ni tutoría, es un indefinido.

	Formación en alternancia	Práctica profesional
Para quién	Quien estudia y no tiene la cualificación	Titulados o [illegible] FP o con certificado [illegible] años siguientes
Duración	De tres meses a dos años	De seis meses a un año
Jornada y prueba	Hasta el 65 % (primer año) y el 85 % (segundo); sin prueba	La del puesto; prueba de un mes, salvo convenio
Retribución	La del convenio o, al menos, el 60 % (primer año) o el 75 % (segundo) del grupo, en proporción; nunca menos del SMI proporcional	La del convenio o la del grupo



Van por escrito con el plan formativo individual y una persona tutora. Al terminar no hay indemnización, pero sí situación legal de desempleo. Sin la formación prometida, son indefinidos ordinarios.

Ejemplo. ¿Qué formativo, si alguno?

Persona	Situación	Contrato posible
Alumna de primero del ciclo de Transporte y Logística	Estudia y no tiene la cualificación	Formación en alternancia
Nadia	Técnica superior desde junio de 2026	Práctica profesional, hasta junio de 2029

LA NORMA DICE

El contrato para la práctica profesional «deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios». Estatuto de los Trabajadores, art. 11.3.b. Consulta la versión vigente.

La técnica de Nogueral. Nadia puede firmar un contrato de práctica profesional hasta junio de 2029. Tatiana piensa en un año, del lunes 10 de enero de 2028 al martes 9 de enero de 2029, en el grupo I (1.720,00 € de salario base y 50,00 € de plus de convenio).

Ejemplo. El plan formativo de Nadia (extracto · datos ficticios)

Campo	Contenido
Objetivo	Organizar la recepción, el almacenaje y la expedición del almacén nuevo
Contenidos	Inventario y ubicaciones, preparación de pedidos, rutas de reparto y prevención en el almacén
Tutoría	Una persona de Nogueral con experiencia en el puesto, que revisa el plan cada trimestre
Evaluación	Informe de la tutoría al terminar el contrato

La alternancia, con números. Al 65 % de jornada el primer año, en el grupo III, el 60 % del convenio es 21.450,00 × 65 % × 60 % = 8.365,50 € al año. No basta: el SMI proporcional es 17.640,00 × 65 % = 11.466,00 €, y manda el más alto.

Ejemplo. Las horas de la alternancia en Nogueral. El tiempo de trabajo efectivo se mide sobre la jornada máxima del convenio: con las 1.780 horas anuales del CB, como mucho 1.780 × 65 % = **1.157 horas** el primer año y 1.780 × 85 % = **1.513 horas** el segundo. El resto del tiempo es para la formación.

Ejemplo. Lo que cobrará Nadia en práctica profesional. Con la retribución de su grupo I: 12 × (1.720,00 + 50,00) + 3 × 1.720,00 = **26.400,00 € al año**, muy por encima del SMI de 2027 del caso (17.640,00 €).

Antes de firmar un formativo, comprueba

- que la persona cumple el requisito: sin la cualificación, en la alternancia; con el título de los tres últimos años, en la práctica profesional;

- que hay plan formativo individual y persona tutora en la empresa (en la alternancia, también en el centro de formación);
- que la jornada y la retribución respetan los límites del cuadro;
- que la persona no ha agotado ya, en esta u otra empresa, la duración máxima con la misma titulación;
- que el contrato va por escrito y se comunica en plazo.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

El SMI de 2027 que usa el caso, 1.260,00 € al mes en 14 pagas (17.640,00 € al año), es un parámetro supuesto para el curso 2027/28. La cifra real publicada de 2026 es 1.221,00 € al mes (17.094,00 € al año), Real Decreto 126/2026. Consulta la versión vigente.

CLAVE

El contrato «de prácticas» no existe desde el 30 de marzo de 2022. Aunque el ET, art. 8.2, aún nombra «prácticas» y «obra o servicio», no las cites como vigentes.

ACTIVIDADES

15. Comprueba si Nadia podría firmar un contrato de práctica profesional el 1 de julio de 2029.
16. Calcula la retribución anual mínima de la alternancia en su segundo año, al 85 % de jornada, en el grupo III de Nogueral (21.450,00 € al año), y di qué límite manda.
17. Nadia terminó el ciclo en junio de 2026. ¿Hasta cuándo podría empezar un contrato de práctica profesional? ¿Y si tuviera una discapacidad reconocida?
18. Hoja de decisión · ¿Formativo o indefinido para Nadia? Alternativas: formativo para la práctica profesional del 10/01/2028 al 09/01/2029 o indefinido con tres meses de prueba (grupo I del CB). En las dos, 1.770,00 € al mes y 735,24 € de Seguridad Social de la empresa: 2.505,24 €. Escribe tu propuesta con dos criterios, el riesgo si falta el plan formativo y quién firma cada documento.

2.5 Elegir y justificar la modalidad

Un buen dictamen responde a cinco preguntas y deja escrita la alternativa que descarta.

Robledal se pregunta: ¿la necesidad es permanente o temporal?, ¿hay causa comprobable?, ¿quién es la persona?, ¿cuánto cuesta cada alternativa? y ¿qué riesgo tiene? El dictamen lo prepara una persona, lo revisa otra y lo firma Sabina; la empresa decide.

El coste no es solo el salario. Con el mismo sueldo, un temporal por circunstancias de la producción cuesta más que un indefinido: más desempleo, indemnización y, si dura menos de 30 días, una cotización adicional al terminar.

Ejemplo. Un temporal de 20 días en Mirabel. Un peón del grupo IV (1.330,00 € en 14 pagas) gana al día 1.330,00 × 14 ÷ 365 = 51,01 €. Si cubre 20 días una avería, al terminar Mirabel le paga 12 × 20 ÷ 365 × 51,01 = **33,54 €** de indemnización y, por durar menos de 30 días, ingresa la cotización adicional de la Clave siguiente.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Cotización adicional de un contrato de menos de 30 días: tres veces el 23,60 % de la base mínima diaria del grupo 8 (Ley General de la Seguridad Social, art. 151). En el caso de 2027: 3 × 11,56 = 34,68 € (base diaria de 49,00 €, parámetro supuesto). Con las cifras publicadas de 2026: 3 × 11,21 = 33,63 € (base de 47,48 €, Orden PJC/297/2026). Consulta la versión vigente.

La ETT. Nilo, comercial de una empresa de trabajo temporal, ofrece a Nogueral un mozo por su coste más un 16 % y el IVA. La causa tiene que existir igual.

El encadenamiento. La regla vale para la persona y también para el puesto, aunque cambie quien lo ocupa.

LA NORMA DICE

Adquiere la condición de fija la persona que «en un periodo de veinticuatro meses hubiera estado contratada durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad», con dos o más contratos por circunstancias de la producción. Estatuto de los Trabajadores, art. 15.5. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS

Las ayudas a la contratación indefinida o formativa cambian cada año y dependen de la persona contratada. Las publican el Estado y cada comunidad.



ACTIVIDADES

19. Calcula cuánto más paga Nogueral por el desempleo de Omar en noviembre y diciembre que si fuera indefinido con el mismo salario (bases de 1.727,92 €; en diciembre, 1.787,50 € y, aparte, 236,64 € de vacaciones).
20. Alguien suma tres contratos por circunstancias de la producción de seis meses en 22 meses y la empresa quiere hacerle un cuarto de dos. ¿Qué ocurrirá?
21. Prepara el dictamen de dos puestos de Mirabel: (a) un refuerzo del lunes 15 al viernes 26 de noviembre de 2027 por un pedido que llegó sin aviso, con las fijas discontinuas ya llamadas (grupo IV: 1.330,00 €, dos pagas y 90,00 € de plus de transporte no salarial); (b) un técnico de calidad estable, titulado en junio de 2025. Da dos alternativas, su norma, la diferencia de coste y la propuesta.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El dictamen de la campaña de Navidad

El martes 19 de octubre de 2027, Oriana entrega el dictamen que firma Sabina.

Dictamen DIC-2027-14 · Asesoría Robledal, S.L. · datos ficticios

Campo	Contenido
Para	Distribuciones Nogueral, S.L., B77777 670 · Tatiana Sepúlveda Montalvo, gerente
Datos de la empresa	Correo del jueves 14/10/2027: un 35 % más de líneas que en octubre, del 02/11 al 31/12/2027
Preparado · revisado · firmado	Oriana · Néstor · Sabina Oyarzun Tapia, graduada social

Paso 1. La necesidad. Un refuerzo en una campaña que se repite cada año.

Paso 2. Alternativas para el mozo.

Alternativa	¿Encaja?	Coste de un mozo
Circunstancias de la producción previsibles	Sí: campaña delimitada; 60 de los 90 días de 2027, no de una vez; prevista el 15/12/2026	5.161,92 €
Circunstancias imprevisibles	No: la campaña se repite cada año	Igual, con riesgo de fraude
Fijo discontinuo	Sí, si la campaña se acerca a los 90 días	160,94 € menos, con llamamiento cada año
ETT	Sí, con la misma causa	5.987,83 € más IVA

Paso 3. Norma y límites. ET, art. 15.1 y 15.2. Contrato escrito con la campaña y sus fechas; prueba de 15 días (máximo, un mes); grupo III del CB.

Paso 4. El coste previsto.

Concepto	Noviembre	Diciembre	Total
Devengado (diciembre: con pagas, vacaciones e indemnización)	1.392,00	2.474,32	3.866,32
Seguridad Social de la empresa	596,66	698,94	1.295,60
Coste para Nogueral	**1.988,66**	**3.173,26**	**5.161,92**

Paso 5. Lo que falta. La previsión de 2028 y estudiar un fijo discontinuo si la campaña se acerca a los 90 días.

Resultado. Previsible del 02/11 al 31/12/2027 para un mozo: **5.161,92 €**; dos mozos, **10.323,84 €** con los mismos 60 días. Tatiana contrata a uno solo, Omar.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué no sirve el imprevisible, si cuesta lo mismo?
2. ¿Cuántos días de previsibles le quedan a Nogueral en 2027?
3. ¿Qué explica los 160,94 € del fijo discontinuo?

PRÁCTICA

La recepción de Albaida

Si Milena se marchara, Patxi quiere «probar» a la persona nueva. Datos: recepción de 25 h semanales; grupo II del CC, 1.300,00 € a jornada completa en 2027, pagas prorrateadas; devengado mensual, 947,92 €; prueba del grupo II, un mes; tres personas en plantilla.

Ejemplo. En noviembre, el desempleo de Omar cuesta a Nogueral 1.727,92 × 6,70 % = 115,77 €; indefinido, 1.727,92 × 5,50 % = 95,04 €: 20,73 € más.

Consigna

1. Di si la necesidad de Patxi es permanente o temporal.
2. Indica si hay causa para un temporal y cuál cabría, como mucho, mientras se selecciona a la persona fija.
3. Explica cómo protege a Patxi el periodo de prueba y cuánto puede durar.
4. Escribe qué debe decir el contrato a tiempo parcial.
5. Escribe una propuesta breve para Patxi.

Criterio	Indefinido a tiempo parcial con prueba	Temporal
Causa		
Prueba máxima		
Desempleo de la empresa		
Al terminar		
Riesgo		

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** responde antes: ¿la recepción existirá dentro de un año?
- **Por tu cuenta:** usa 2.1, 2.3 y 2.5.
- **Un paso más:** calcula cuánto más cotizarían Albaida y la persona por desempleo al mes y al año con un temporal (6,70 + 1,60 %) que con un indefinido (5,50 + 1,55 %).

Comprueba tus resultados

☐ La necesidad es la misma que cubre hoy Milena: permanente.
☐ «Probar a la persona» se resuelve con el periodo de prueba.
☐ La prueba sigue al convenio, aunque la ley permita más en empresas pequeñas.
☐ El contrato dice las horas y su distribución por escrito.

LECTURA Y DEBATE

Once contratos



Relato ficticio. En 2016, uno de los primeros encargos de Néstor en Robledal fue ordenar el expediente de un mozo de almacén de un cliente. Contó once contratos en tres años, «obra o servicio» y «eventual», con pausas de una semana. Todos decían lo mismo en la causa: «necesidades de la producción».

El mozo hacía siempre lo mismo, en el mismo puesto, todo el año. Un día preguntó a Néstor por qué su compañero de al lado, que entró después, era fijo y él no. Néstor no supo qué contestar, y llevó la carpeta a Sabina. Ella la leyó y dijo: «Esto no lo puede defender nadie. Si mañana lo despiden, el juzgado le dará la razón».

La empresa lo hizo fijo aquel mes, con antigüedad desde el primer contrato. Desde entonces, en Robledal ningún temporal sale sin contestar dos preguntas: qué pasa exactamente y hasta cuándo.

La reforma laboral de finales de 2021 suprimió el contrato de obra o servicio, limitó los temporales a dos causas y reforzó la regla del encadenamiento. «Lo que hacíamos por prudencia», dijo Néstor, «ahora lo pide la ley».

Preguntas para el debate

1. ¿Qué indicios del expediente mostraban que la necesidad era permanente?
2. ¿Qué habría cambiado si la causa dijera qué pasaba y hasta cuándo?
3. ¿Cómo puede ajustar una empresa su plantilla sin abusar de los temporales?

APRENDE CON LA IA

Malik pregunta a un asistente de IA, sin datos de ninguna empresa: «¿Qué contrato hago para reforzar el almacén dos meses en Navidad con dos personas?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«Para una campaña que se repite cada año, lo adecuado es el contrato por circunstancias de la producción previsibles. Cuidado: los 90 días se cuentan por persona; con dos personas dos meses te pasas, así que contrata a una sola. Pacta dos meses de prueba, el máximo para quien no es técnico titulado. La previsión anual de uso se entrega a la representación al firmar los contratos. Y como duran más de 30 días, no hay cotización adicional.»

Pista. Repasa cómo se cuentan los 90 días y cuándo se entrega la previsión (2.2) y qué prueba admite un temporal corto (2.1).

Reescribe la respuesta corrigiendo cada error y explica por qué las otras dos afirmaciones son correctas.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

22. Explica las dos causas de un contrato de duración determinada con un ejemplo de cada una de la cartera de Robledal.
23. Indica duración y prueba máximas sin convenio de: imprevisibles, práctica profesional, alternancia y sustitución en selección.
24. Diferencia un fijo discontinuo de un previsible con los casos de Rania y de Omar.
25. Elabora el cuadro de las ocho modalidades vigentes: causa, duración, forma, prueba, fin del contrato, desempleo y un ejemplo.
26. ¿Qué tiene que decir el contrato de Onintza para que la sustitución sea válida?

Aplica

27. Una avería obliga a Mirabel a reforzar el envasado 12 días de 2027. Propón la modalidad y calcula la cotización adicional al terminar.
28. ¿Puede Albaida contratar un año con un formativo a una fisioterapeuta graduada en junio de 2025? ¿Hasta cuándo y con qué prueba?
29. Mirabel necesita cada otoño dos peones más que sus fijos discontinuos. ¿Qué modalidad propones y por qué no un previsible cada año?
30. Calcula cuánto se habría ahorrado Nogueral en 2027 con un fijo discontinuo en lugar del contrato de Omar y qué compromiso asumiría a cambio.
31. Albaida necesita cubrir del 1 al 31 de agosto de 2028 las vacaciones de Milena. Propón la modalidad, redacta la causa y di si la persona cobrará algo al terminar.

Investiga

32. Busca en el servicio público de empleo estatal los modelos de contrato vigentes de duración determinada y formativos.
33. Busca en la web del servicio de empleo de tu comunidad una ayuda vigente para un contrato formativo o indefinido: norma, requisitos y plazo.
34. Busca en el BOE el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (fijos discontinuos) y resume qué dice sobre el llamamiento.

MI CARPETA LABORAL · PASO 2 · DICTAMEN DE MODALIDAD

Guarda en tu carpeta el dictamen de la actividad 21. Comprueba que tiene: la necesidad con sus fechas y de dónde salen los datos; la modalidad con su artículo; una alternativa descartada con su motivo; el coste o la diferencia de coste con la Seguridad Social de la empresa y lo que se paga al terminar; los riesgos y lo que falta; y quién lo revisa, quién lo firma y quién decide.

OJO PROFESIONAL

Un dictamen con cinco errores

Néstor prepara para Oriana un borrador de entrenamiento: el dictamen que Nogueral podría pedir para la vuelta al cole de 2028. Tiene cinco errores. Escribe qué falla, cómo debería ser y qué lo dice.

Línea	Borrador de dictamen · Distribuciones Nogueral, S.L. · B77777 670 · datos ficticios
1	Vuelta al cole de 2028 · prepara: Oriana · revisa: Néstor
2	Puesto 1: dos mozos del 16/08 al 29/09/2028 · contrato de duración determinada «por necesidades de la empresa»
3	Días disponibles: Nogueral puede usar hasta 120 días al año de contratos previsibles
4	Previsión de 2028: se entregará a la delegada de personal antes del 31/12/2027
5	Puesto 2: auxiliar de logística · formativo para la práctica profesional · título de Técnico Superior en Transporte y Logística de junio de 2023
6	Duración del formativo: 12 meses · periodo de prueba: 3 meses
7	Desempleo de los dos mozos: 5,50 % la empresa y 1,55 % la persona
8	Al terminar: 12 días por año a los mozos y ninguna indemnización en el formativo

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué errores harían fija a una persona?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, repasa el apartado indicado.

1. Si no consta otra cosa, un contrato de trabajo se presume… (2.1)
a) temporal.
b) indefinido.
c) a tiempo parcial.

2. Las horas complementarias pactadas exigen al menos… (2.1)
a) 10 horas semanales.
b) 20 horas semanales.
c) media jornada.

3. Una campaña que se repite cada año se cubre, como temporal, con un contrato… (2.2)
a) por circunstancias imprevisibles.
b) de sustitución.
c) por circunstancias ocasionales previsibles.

4. Los 90 días de contratos previsibles se cuentan… (2.2)
a) por persona contratada.
b) por días del año natural en que se usan.
c) por contrato firmado.

5. En una sustitución por reserva de puesto es obligatorio indicar… (2.3)
a) solo la fecha de fin.
b) el salario.
c) el nombre de la persona sustituida y la causa.

6. Al terminar un contrato de sustitución, la persona… (2.3)
a) no cobra indemnización.
b) cobra 12 días por año.
c) cobra 20 días por año.

7. El contrato para la práctica profesional se firma… (2.4)
a) cuando sea, tras el título.
b) en los tres años siguientes a terminar.
c) solo hasta los 30 años.

8. En la formación en alternancia, el periodo de prueba… (2.4)
a) es de un mes.
b) es de dos meses.
c) no se permite.

9. Con el mismo salario, un temporal por circunstancias de la producción cuesta más porque… (2.5)
a) cotiza más por desempleo y tiene indemnización.
b) tiene más pagas.
c) cotiza más por contingencias comunes.

10. Quien suma más de 18 meses en 24 con dos o más contratos por circunstancias de la producción… (2.5)
a) necesita un contrato nuevo.
b) cobra una indemnización doble.
c) pasa a ser fija.

Ya sé…

☐ distinguir las modalidades vigentes y sus elementos;
☐ comprobar la causa, la duración y los límites de un temporal;
☐ elegir según la persona y el puesto;
☐ comparar el coste de cada alternativa y detectar el riesgo de fraude;
☐ redactar un dictamen que otra persona revise y firme.



UNIDAD 3

El expediente de contratación

Bloque 1 · Contratar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Identificar las fases de una contratación y el punto de control de cada una;
- Comprobar la forma y los elementos esenciales de un contrato;
- Tramitar el alta previa y la comunicación del contrato en plazo y por su canal;
- Preparar la copia básica sin los datos que afectan a la intimidad;
- Organizar un expediente digital con acceso limitado y plazos de conservación.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 28 de octubre de 2027, Néstor deja en la mesa de Oriana la carpeta de Distribuciones Nogueral. Tatiana ha decidido contratar a un solo mozo para la campaña de Navidad: Omar, que empieza el martes 2 de noviembre, porque el lunes 1 es Todos los Santos. «Quiere firmar mañana», resume Néstor. «Y pregunta si lo de la oficina de empleo puede esperar a enero».

Oriana abre el borrador del contrato y la ficha de alta. Faltan el número de afiliación de Omar, su cuenta y la comunicación para la retención. Y tiene dudas: ¿el alta se pide antes de firmar o después? ¿Cuántos días hay para comunicar el contrato? ¿Qué datos no puede ver la delegada de personal? «Si algo se queda fuera de plazo», le dice Néstor, «después no lo arregla nadie».

Al terminar esta unidad sabrás llevar un expediente de contratación de principio a fin, con cada trámite en su plazo y cada dato donde debe estar.

PARA EMPEZAR

1. ¿Por qué crees que la ley obliga a dar de alta a una persona antes de que empiece a trabajar y no después?
2. Si una empresa contrata a alguien un viernes, ¿qué organismos deben enterarse y para qué?
3. ¿Qué datos de un contrato te parece bien que vea la representación de la plantilla? ¿Cuáles no?
4. ¿Qué documentos crees que tendrá que entregar Omar antes de firmar?
5. ¿Quién crees que debe revisar un contrato antes de que lo firme la empresa?



Las fases

3.1



El contrato

3.2



Alta y comunicación

3.3



La copia básica

3.4



El expediente digital

3.5

3.1 Las fases del proceso de contratación

Contratar no es solo firmar: es una cadena de pasos con plazos, y cada paso necesita un control.

En la unidad 2, Robledal ayudó a Nogueral a elegir la modalidad. Es solo la segunda fase de un proceso que empieza con una necesidad y termina con el expediente archivado.

Fase	Qué se hace	Justificante	Quién	Omar
1. Necesidad	Definir puesto, horas y periodo	Encargo	Empresa	14/10/2027
2. Modalidad	Elegir y justificar el contrato	Dictamen	Robledal propone; la empresa decide	19/10/2027
3. Documentación	Reunir los datos de la persona	Ficha de datos y comunicación para la retención	La persona	28/10/2027
4. Contrato	Redactar, revisar y firmar	Contrato firmado	Firman empresa y persona	29/10/2027
5. Alta	Pedir el alta antes del primer día	Justificante del alta	Robledal, autorizada	29/10/2027
6. Comunicaciones	Comunicar el contrato y entregar la copia básica	Justificante y copia firmada	Robledal y la empresa	04/11/2027
7. Archivo	Ordenar el expediente	Índice y hoja de control	Robledal	04/11/2027

La ley no obliga a firmar antes del alta, pero sí a pedir el alta antes de empezar. Robledal hace las dos el mismo día, para que los datos coincidan. Cada fase tiene un **punto de control**, una pregunta de sí o no antes de pasar a la siguiente: ¿está escrita la causa del temporal?, ¿se pidió el alta con la fecha real de inicio?

Cada contratación tiene su **hoja de control**: por cada documento, qué falta, quién lo pidió y cuándo llegó. La prepara una persona y la revisa otra antes de enviar nada: la regla de los cuatro ojos.

Ejemplo. La hoja de control de Omar (extracto · datos ficticios)

Documento	Pedido	Recibido	Revisa
Ficha de datos y cuenta bancaria	28/10, Oriana	29/10	Néstor
Comunicación para la retención	28/10, Oriana	29/10	Néstor

EN TU SECTOR

Cambian los tiempos, no las fases. Un hotel de la costa que incorpora a veinte camareras de pisos el lunes de Semana Santa prepara contratos y altas la semana anterior y deja un día para revisar: un error copiado veinte veces son veinte expedientes que corregir. Una constructora, además, comprueba la formación en prevención antes del primer día de obra.

CLAVE

Un expediente está completo cuando cada fase tiene su justificante, no cuando el contrato está firmado.

ACTIVIDADES

1. Indica en qué fase está el expediente de Omar el jueves 28/10 por la tarde y qué justificante falta para pasar a la siguiente.
2. Escribe una pregunta de control, de sí o no, para cada una de las siete fases.
3. En la hoja de control de Omar falta la fecha en que firmó la información de protección de datos. ¿En qué fase debía detectarse y con qué pregunta de control?

3.2 El contrato y sus elementos esenciales

El contrato escrito prueba lo pactado: sin forma o sin causa, la ley presume otra cosa.

El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra, pero la ley exige el escrito en muchos casos: tiempo parcial, fijos discontinuos, formativos y temporales de más de cuatro semanas, entre otros. Si falta, el contrato se presume indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario (Estatuto de los Trabajadores, art. 8.2).

LA NORMA DICE

En un contrato temporal «será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista». Estatuto de los Trabajadores, art. 15.1. Consulta la versión vigente.

Contrato de Omar (extracto · datos ficticios)

Elemento	Contrato CT-NOG-2027-07
Empresa	Distribuciones Nogueral, S.L., B77777 670, CCC 00/0000000/70; la representa Tatiana Sepúlveda Montalvo, gerente
Persona trabajadora	Omar Luengo Cordero, 77777 756 W, NAF 00/00000000/00
Modalidad y causa	Duración determinada por circunstancias de la producción previsibles: campaña de Navidad, incluida en la previsión anual entregada a la delegada de personal
Duración	Del martes 02/11/2027 al viernes 31/12/2027 (60 días)
Puesto y grupos	Mozo de almacén, grupo III del CB (ficticio); grupo de cotización 10
Jornada	Completa: 40 horas semanales, de lunes a viernes

Elemento	Contrato CT-NOG-2027-07
Retribución	1.390,00 € de salario base y 50,00 € de plus de convenio al mes; tres pagas, en proporción
Periodo de prueba	15 días
Firma	Viernes 29/10/2027: Tatiana, por la empresa, y Omar

Revísalo como Sabina. La causa dice qué campaña es y por qué dura lo que dura. La prueba de 15 días respeta el máximo de un mes de los temporales cortos (art. 14.1). Los elementos esenciales que no consten en el contrato se informan por escrito (art. 8.5).

Revisar un contrato en cinco preguntas

1. ¿Quién firma por la empresa y con qué poder?
2. ¿La modalidad tiene su causa, con las tres partes?
3. ¿Las fechas y la duración coinciden?
4. ¿El grupo profesional y el de cotización son los del puesto?
5. ¿La prueba y la retribución respetan la ley y el convenio?

Ejemplo. ¿Por escrito o de palabra? Un indefinido ordinario a jornada completa puede pactarse de palabra, pero la empresa debe informar por escrito de sus elementos esenciales; un temporal de tres semanas, también. Un temporal de más de cuatro semanas, como el de Omar, un tiempo parcial como el de Milena o cualquier formativo, siempre por escrito. Robledal los redacta todos por escrito.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Algunos convenios fijan una prueba más corta que la ley o exigen contratos tipo. Búscalo en el capítulo de contratación antes de redactar.

CLAVE · DESDE LA FIRMA

Los diez días de la comunicación del contrato (hábiles) y los de la copia básica se cuentan desde la firma, no desde el primer día de trabajo.

CLAVE

Causa habilitante: el motivo legal que permite un contrato temporal. Sin las tres partes (causa, circunstancias y conexión con la duración), la causa no se puede comprobar.

ACTIVIDADES

4. Explica por qué el contrato de Omar debe constar por escrito y qué se presumiría si no lo estuviera.
5. Redacta la causa del contrato de Omar con las tres partes que exige el artículo 15.1.
6. Comprueba si sería válido un periodo de prueba de dos meses en el contrato de Omar.
7. Comprueba en el contrato de Omar que los 60 días coinciden con las fechas y que la retribución es la del grupo III del CB.

3.3 El alta previa y la comunicación del contrato

Dos plazos: el alta, antes del primer día; la comunicación del contrato, en los diez días hábiles siguientes.

Con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el alta, antes de que la persona empiece. Con el servicio público de empleo, la comunicación del contrato, en los diez días hábiles siguientes a su concertación (ET, art. 8.3, y RD 1424/2002, art. 1.1).

LA NORMA DICE

Las solicitudes de alta se presentan «con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios… sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores». Real Decreto 84/1996, art. 32.3. Consulta la versión vigente.

Alta y comunicación del contrato de Omar (datos ficticios)

Trámite	Canal y datos	Fecha
Alta	Sistema RED: régimen general; CCC de Nogueral; grupo 10; clave de contrato de duración determinada; jornada completa; inicio el martes 02/11/2027	Viernes 29/10/2027
Comunicación del contrato	Contrat@ (servicio público de empleo)	Jueves 04/11/2027 (plazo: lunes 15/11/2027)
Copia básica	A la delegada de personal, con su firma; después, Contrat@	Jueves 04/11/2027

Si el alta se pidiera el miércoles 03/11, con Omar ya trabajando, sería un alta fuera de plazo: no tendría efecto retroactivo (Ley General de la Seguridad Social, art. 140.2) y la empresa cometería una infracción grave (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, art. 22.10).

Ejemplo. La ventana del alta. El alta de Omar, que empezaba el martes 02/11/2027, podía enviarse desde el viernes 03/09/2027 (60 días naturales antes) hasta el lunes 01/11, la víspera. Robledal la envió el viernes 29/10, el día de la firma.

Antes de enviar un alta, comprueba

- el código de cuenta de cotización de la empresa y del centro;
- el número de afiliación de la persona (si no lo tiene, primero la afiliación);
- el grupo de cotización, que no es el grupo del convenio;
- la clave del contrato y el coeficiente de jornada;
- la fecha real de inicio, la que figura en el contrato.

El contrato se comunica a la oficina pública de empleo, no a la Seguridad Social: Robledal usa **Contrat@** (vía convencional: la oficina de empleo). El alta va por el **Sistema RED**, donde Robledal está autorizada por medio de Sabina (otras vías: la sede electrónica o una administración de la TGSS). Bajas y variaciones: seis días naturales (RD 84/1996, art. 32.3).

Justificante del alta de Omar (extracto · datos ficticios)

Campo	Dato
Régimen y cuenta de cotización	General · 00/0000000/70
Persona	Omar Luengo Cordero · NAF 00/00000000/00
Fecha real de alta	02/11/2027
Presentada	29/10/2027, Sistema RED
Grupo · contrato · jornada	10 · duración determinada · completa

CLAVE · PLAZO

Contrato de Omar concertado el viernes 29/10/2027: diez días hábiles, sin sábados, domingos ni el festivo del 1/11 → lunes 15/11/2027. Robledal lo comunica el jueves 04/11, con siete días hábiles de margen.

PARA SABER MÁS

La oficina de empleo depende del servicio público de empleo de tu comunidad. En su sede verás qué canales acepta para comunicar contratos y copias básicas.



ACTIVIDADES

8. Calcula el último día para comunicar el contrato de Onintza, que se firma el martes 15/02/2028 y empieza el miércoles 16/02.
9. Explica qué consecuencias tendría pedir el alta de Omar el miércoles 03/11/2027.
10. Elabora el mapa de canales del expediente de Omar: para cada trámite, organismo, vía telemática, vía convencional, justificante y fecha.
11. Tatiana pregunta si Oriana podría enviar un alta con el acceso de Sabina si esta faltara. Responde en tres líneas: quién prepara, quién revisa, quién envía y por qué.
12. Ordena por fechas los trámites de Omar del 28/10 al 15/11/2027 y marca el último día posible de cada uno.
13. Comprueba en el justificante del alta de Omar tres datos que deben coincidir con su contrato.
14. El contrato de Nadia se firma el viernes 07/01/2028 y empieza el lunes 10/01. ¿Desde qué día podía pedirse su alta? ¿Hasta cuándo?

3.4 La copia básica para la representación legal

La representación comprueba que el contrato es legal; para eso no necesita saber dónde vive la persona.

La empresa entrega a la representación legal de la plantilla una **copia básica** de todos los contratos que deben hacerse por escrito, salvo los de alta dirección, que solo se notifican. Con ella, la representación comprueba la modalidad, la causa, la duración, el grupo y la retribución.

LA NORMA DICE

La copia básica contiene todos los datos del contrato «a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil» y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad. Se entrega «en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato». Estatuto de los Trabajadores, art. 8.4. Consulta la versión vigente.

Dato del contrato de Omar	¿Va en la copia básica?
Nombre y apellidos	Sí
NIF, domicilio y estado civil	No
Modalidad, causa y duración	Sí
Puesto, grupo, jornada y retribución	Sí

En Nogueral, la representación es una delegada de personal: el jueves 04/11, Tatiana le entrega la copia y ella firma el recibí. En Mirabel, con 58 personas, la copia va al comité de empresa. En Albaida, con tres personas, no hay representación: la ley obliga igualmente a formalizar la copia básica y a enviarla a la oficina de empleo.

Copia básica del contrato de Omar (extracto · datos ficticios)

Dato	Contenido
Contrato	CT-NOG-2027-07 · Distribuciones Nogueral, S.L. · Omar Luengo Cordero
Modalidad y duración	Circunstancias de la producción previsibles, campaña de Navidad · del 02/11 al 31/12/2027
Puesto y retribución	Mozo de almacén, grupo III · jornada completa · 1.390,00 € y 50,00 € de plus de convenio
Recibí	Delegada de personal, 04/11/2027

CLAVE · ¿DELEGADA O COMITÉ?

De 11 a 49 personas, la representación son los delegados de personal (ET, art. 62.1); desde 50, el comité de empresa (art. 63.1). Por eso Nogueral (26) tiene una delegada y Mirabel (58), comité. Consulta la versión vigente.

Ejemplo. El plazo de la copia básica. Si el contrato de práctica profesional de Nadia se firmara el viernes 07/01/2028, la copia básica tendría que llegar a la delegada de personal como tarde el lunes 17/01/2028, diez días después, y enviarse luego a la oficina de empleo.

Ejemplo. Un contrato de alta dirección. Si Mirabel contratara a una directora general con un contrato de alta dirección, no habría copia básica: bastaría con notificar el contrato a su comité de empresa.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

Antes de entregar la copia, tacha lo que la ley excluye y pregúntate de cada dato si la representación lo necesita para comprobar el contrato. El número de afiliación tampoco hace falta.

EN TU SECTOR

Un hotel que contrata a veinte personas para el verano entrega veinte copias básicas, una por contrato, en los diez días siguientes a cada firma. Una academia con dos profesoras y sin representación las envía directamente a la oficina de empleo.

ACTIVIDADES

15. ¿Qué datos del contrato de Omar se quitan en la copia básica?
16. Explica qué hace Albaida con la copia básica del contrato de una persona nueva si no tiene representación legal.
17. ¿Lleva copia básica el contrato de una directora general de alta dirección en Mirabel? ¿Qué se hace en su lugar?
18. Nogueral llega a 52 personas en 2029. ¿Quién recibirá entonces las copias básicas? Justifícalo con la Clave.

3.5 El expediente digital: programa, archivo y protección de datos

Un buen expediente se encuentra en un minuto, solo lo abre quien debe y dura lo que manda la norma.

Con el contrato firmado y comunicado, Robledal cierra el expediente: índice y hoja de control.

Ejemplo. Un nombre para cada archivo. Robledal nombra los archivos siempre igual: empresa, persona, documento y fecha. Así, «NOG · Luengo Cordero · alta · 2027-10-29» se encuentra en segundos y se ordena solo por fecha.

Índice del expediente de Omar Luengo Cordero · Nogueral (datos ficticios)

N.º	Documento	Fecha	Estado
1	Contrato CT-NOG-2027-07 firmado	29/10/2027	Archivado
2	Justificante del alta	29/10/2027	Archivado
3	Información de protección de datos firmada	29/10/2027	Archivado
4	Datos bancarios y comunicación para la retención	29/10/2027	Archivado
5	Justificante de la comunicación del contrato	04/11/2027	Archivado
6	Copia básica firmada por la delegada	04/11/2027	Archivado

El **programa de nóminas** del aula es el registro: empresa (cuenta de cotización, convenio, accidentes de trabajo), persona y contrato (modalidad, fechas, grupo, jornada y retribución). Con esos datos prepara el fichero del alta y las nóminas. Con la comunicación para la retención, Omar informa de su situación personal y familiar; por durar menos de un año, su contrato lleva el tipo mínimo del 2 % (Reglamento del IRPF, art. 86.2).

Cada documento se conserva lo que fija su norma: los recibos de salarios, como mínimo cinco años (Orden de 27/12/1994, art. 3); la documentación de altas y cotización, cuatro años (LISOS, art. 21.1); el registro de jornada, cuatro años (ET, art. 34.9).

Ejemplo. Hasta cuándo se guarda el expediente de Omar

Documento	Como mínimo, hasta	Norma
Recibo de salarios de diciembre de 2027	Diciembre de 2032	Orden de 27/12/1994, art. 3
Justificante del alta y documentos de cotización	2031	LISOS, art. 21.1
Registro de jornada de noviembre de 2027	Noviembre de 2031	ET, art. 34.9

En el expediente solo entra lo necesario: los datos deben ser «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario» (Reglamento General de Protección de Datos, art. 5.1.c). Por eso, al darlos, Omar recibió por escrito quién los trata y para qué (art. 13).

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La carpeta de cada empresa solo la abre el departamento laboral, y Oriana, solo las de su tarea. Si llega un parte de baja, va a una subcarpeta aparte, con fechas y sin diagnósticos.

CLAVE

El programa debe decir lo mismo que lo firmado; si no, manda el documento y se corrige el programa, anotando quién, cuándo y por qué.

ACTIVIDADES

19. Clasifica en «expediente», «subcarpeta restringida» o «no se guarda aquí»: contrato, justificante del alta, copia del título de Nadia, parte de baja, currículum de un candidato descartado y comunicación para la retención.
20. Da de alta en el programa de nóminas del aula a Nogueral, a Omar y su contrato. Exporta el fichero del alta, sin enviarlo a ninguna sede, e imprime el resumen con la versión del programa y la fecha.
21. Escribe la anotación de la hoja de control si el programa tenía el grupo de cotización 5 en lugar del 10 y Néstor lo corrige el jueves 04/11.
22. Calcula hasta cuándo, como mínimo, debe conservar Nogueral el recibo de salarios de noviembre de 2027 de Omar y su registro de jornada de diciembre.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El expediente de Omar, en orden

El jueves 4 de noviembre de 2027, Oriana repasa con Néstor el expediente de Omar antes de cerrarlo.

Paso 1. Fechas de partida. Contrato firmado el viernes 29/10/2027. Primer día de trabajo: martes 02/11, porque el lunes 01/11 es fiesta nacional.

Paso 2. Alta. Enviada el viernes 29/10 por el Sistema RED con inicio el 02/11: grupo 10, contrato de duración determinada, jornada completa. En noviembre cotiza 29 días: base de 1.727,92 € (1.392,00 de salario y 335,92 de prorrata de pagas), por encima de la mínima del grupo 10 en 29 días, 1.421,00 € (49,00 € al día). Con la clave de un indefinido, el desempleo saldría al 5,50 + 1,55 % y no al 6,70 + 1,60 %: 21,60 € menos de lo debido.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

La base mínima diaria de los grupos 8 a 11 que usa el caso para 2027, 49,00 €, es un parámetro supuesto para el curso 2027/28. La cifra publicada de 2026 es 47,48 € (Orden PJC/297/2026, art. 3). Consulta la versión vigente.

Paso 3. Comunicación. Último día: lunes 15/11/2027 (diez días hábiles). Robledal la envía hoy por Contrat@ y archiva el justificante.

Paso 4. Copia básica. Sin NIF, domicilio ni estado civil. Tatiana la entrega hoy a la delegada, que firma; Robledal la envía a la oficina de empleo.

Paso 5. Archivo y alternativas. Índice completo y hoja de control preparada por Oriana y revisada por Néstor.

Opción	Qué ocurre	Riesgo
Comunicar el jueves 04/11	En plazo, con siete días hábiles de margen	Ninguno
Comunicar el martes 16/11	Un día fuera de plazo	El justificante muestra la fecha
Esperar a enero	Dos meses tarde, con el contrato ya terminado	Infracción y expediente incompleto

Resultado. Alta el **29/10/2027**, comunicación y copia básica el **04/11/2027** (plazos, **15/11/2027** y **08/11/2027**) y expediente con seis documentos archivados.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué el alta de Omar se envía el viernes 29/10 y no el lunes 01/11?
2. ¿Qué cambiaría si Nogueral no tuviera delegada de personal?
3. Rehaz el cronograma, con un punto de control en cada fase, si Omar firmara el viernes 05/11/2027 y empezara el lunes 08/11.
4. ¿Qué documento del índice prueba que la delegada recibió la copia básica?
5. ¿Qué vencía antes, la comunicación del contrato o la copia básica?

PRÁCTICA

El expediente de Nadia

Completa el expediente de Nadia, que entra en Nogueral en enero.

Dato	Valor
Persona	Nadia Barrientos Aparicio, 77777 760 Y; Técnica Superior en Transporte y Logística desde junio de 2026
Contrato	Formativo para la práctica profesional, CT-NOG-2028-01: del lunes 10/01/2028 al martes 09/01/2029
Firma y alta	Viernes 07/01/2028
Puesto y grupos	Técnica de logística, grupo I del CB; grupo de cotización 4
Jornada y retribución	Completa; 1.720,00 € de salario base y 50,00 € de plus de convenio
Plan formativo y prueba	Plan formativo individual; tutor, el jefe de almacén; prueba de un mes

Consigna

1. Comprueba que Nadia puede tener este contrato: título, plazo, duración, plan y prueba.
2. Calcula el último día para comunicar el contrato y entregar la copia básica.
3. Indica qué datos de la tabla no van en la copia básica.
4. Prepara el índice del expediente con la fecha y el estado de cada documento.
5. Escribe dos puntos de control para que Néstor los compruebe antes de archivar.

Documento	Fecha	Plazo	Estado

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** copia las siete fases de 3.1 y pon al lado la fecha de Nadia.
- **Por tu cuenta:** índice, plazos y puntos de control desde cero.
- **Un paso más:** añade qué guarda Nogueral, cuánto tiempo y por qué norma.

Comprueba tus resultados

- ☐ El alta es anterior al primer día de trabajo.
- ☐ Los dos plazos cuentan desde la firma (Contrat@, en días hábiles).
- ☐ La copia básica no lleva NIF, domicilio ni estado civil.

LECTURA Y DEBATE

El primer día



Relato ficticio. Sabina lo cuenta cada vez que llega alguien nuevo al departamento. Hace años, una empresa de reformas que no era cliente de Robledal contrató a un peón un viernes por la tarde. «El alta, el lunes a primera hora», dijo el encargado. El lunes a las ocho el peón ya estaba en la obra. A las nueve y media se cayó de una escalera y se rompió la muñeca.

En la mutua lo atendieron, pero la pregunta llegó enseguida: ¿estaba de alta? No lo estaba. El alta se envió a las once, con la fecha de ese lunes, y el sistema la aceptó. Pero un alta pedida cuando la persona ya ha empezado no tiene efecto hacia atrás, y la hora del accidente estaba en el parte. La empresa asumió costes que no esperaba y una sanción.

El peón se recuperó. El encargado aprendió a pedir las altas al firmar, aunque el contrato empiece días después. Y la gerente de aquella empresa vino a Robledal unos meses más tarde: «Que no me vuelva a pasar».

Sabina termina siempre igual: «El alta no es un papel: es la protección de alguien desde el primer minuto. Por eso aquí se pide el día de la firma, con la fecha real de inicio».

Preguntas para el debate

1. ¿Qué norma incumplió la empresa y en qué momento exacto?
2. ¿Por qué no basta con enviar el alta «ese mismo día»?
3. ¿Qué otros trámites laborales se dejan a menudo «para luego»? ¿Con qué riesgos?

APRENDE CON LA IA

Malik prepara un ejercicio de clase y pregunta a un asistente de IA, sin escribir ningún dato real: «Una empresa contrata a un mozo de almacén que empieza el lunes. ¿Qué plazos tiene para el alta, para comunicar el contrato y para la copia de los representantes?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«El alta en la Seguridad Social puede pedirse hasta 90 días antes del inicio, en cuanto tengas los datos. El contrato se comunica al INSS en un plazo de diez días. Y a los representantes hay que darles una copia básica completa, con el DNI y el domicilio, para que puedan identificar a la persona.»

Pista. Repasa el límite del alta previa y el organismo al que se comunica el contrato (3.3) y los datos que excluye la copia básica (3.4).

Reescribe la respuesta en tres frases correctas y cita la norma de cada una.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

23. Explica la diferencia entre el plazo del alta y el de la comunicación del contrato, con la norma de cada uno.
24. Indica cinco contratos que deben constar por escrito y qué se presume si no se formalizan así.
25. ¿A quién se entrega la copia básica en Mirabel, en Nogueral y en Albaida?
26. ¿Por qué Robledal pide el alta el mismo día de la firma, aunque el contrato empiece días después?

Aplica

27. Patxi estudia contratar a Olimpia como fisioterapeuta con un contrato indefinido a tiempo parcial de 20 horas semanales: firmaría el viernes 09/06/2028 y empezaría el lunes 12/06. Ordena las fases de su expediente con sus fechas límite y los documentos que pedirías a Olimpia antes de firmar.
28. Calcula el plazo de comunicación del contrato de Olimpia y explica qué hace Albaida con la copia básica. ¿Quién firma el recibí?
29. Si Nogueral hubiera contratado a un segundo mozo solo del lunes 13/12 al viernes 31/12/2027, calcula la cotización adicional de la empresa al terminar (base mínima diaria del grupo 8 del caso, 49,00 €, por el 23,60 %, por tres). ¿Se aplicaría si fuera de sustitución?
30. Redacta un correo de ocho líneas a Tatiana: ¿por qué la comunicación del contrato de Omar no puede esperar a enero?
31. Prepara el índice del expediente de Onintza con los seis documentos de 3.5, la fecha de cada uno y su plazo de conservación.

Investiga

32. Busca en la sede de la Seguridad Social la información del Sistema RED sobre las altas: quién puede usarlo, qué plazo indica y qué justificante da.
33. Busca en el servicio público de empleo la guía de Contrat@: qué se comunica, cómo se envía la copia básica y quién puede usarla.
34. Busca en el BOE el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y anota qué contratos deben constar por escrito según su apartado 2.

MI CARPETA LABORAL · PASO 3 · HOJA DE CONTROL DEL EXPEDIENTE

Prepara la hoja de control del expediente de Onintza: firma y alta el martes 15/02/2028, inicio el miércoles 16/02, contrato de sustitución de Nayra. Anota modalidad, causa y nombre de la persona sustituida; fecha del alta; plazo de la comunicación y de la copia básica; documentos pendientes, quién los pidió y para cuándo; quién la prepara y quién la revisa. Sin NIF ni domicilio.

OJO PROFESIONAL

Una hoja de control con cinco errores

En la formación interna de Robledal, Néstor usa expedientes de prueba con errores. Esta es la hoja de control de un segundo mozo que Nogueral no llegó a contratar. Tiene cinco errores: escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma lo dice.

Línea	Hoja de control · expediente de prueba · Distribuciones Nogueral, S.L. · mozo de almacén 2 · datos ficticios
1	Preparada por Oriana · revisada por: ___
2	Contrato por circunstancias de la producción previsibles, campaña de Navidad, del martes 02/11/2027 al viernes 31/12/2027 · firmado el viernes 29/10/2027 ·
3	Alta en el Sistema RED enviada el miércoles 03/11/2027, el día siguiente al inicio ·
4	Grupo de cotización 5 (mozo de almacén, grupo III del CB) ·
5	Comunicación del contrato en Contrat@ el martes 16/11/2027 ·
6	Copia básica entregada a la delegada el jueves 04/11/2027, con el NIF, el domicilio y el estado civil ·
7	Información de protección de datos firmada y datos bancarios recibidos el viernes 29/10/2027 ·
8	Archivo: carpeta «Nogueral · compartida», abierta a todo el personal de Robledal ·

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué errores afectan a la intimidad?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, repasa el apartado indicado.

1. Un expediente está completo cuando... (3.1)
a) el contrato está firmado.
b) cada fase tiene su justificante archivado.
c) la persona ha empezado a trabajar.

2. Un contrato temporal de más de cuatro semanas... (3.2)
a) debe constar por escrito.
b) puede ser verbal si la persona lo acepta.
c) es escrito solo si se pide.

3. Si un contrato que debía ser escrito no se formaliza así, se presume... (3.2)
a) temporal y a tiempo parcial.
b) nulo.
c) indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

4. El alta en la Seguridad Social se solicita... (3.3)
a) en los tres días siguientes al inicio.
b) antes del comienzo de la prestación de servicios.
c) con la primera nómina.

5. El contenido del contrato se comunica... (3.3)
a) a la oficina pública de empleo, por Contrat@, en los diez días hábiles siguientes.
b) al INSS en el primer mes.
c) a la Agencia Tributaria.

6. Un alta pedida fuera de plazo... (3.3)
a) tiene efectos desde el primer día trabajado.
b) no tiene efecto retroactivo.
c) se convierte en una baja.

7. La copia básica no incluye... (3.4)
a) la modalidad ni la duración.
b) el grupo ni la retribución.
c) el NIF, el domicilio ni el estado civil.

8. Si la empresa no tiene representación legal, la copia básica... (3.4)
a) no se hace.
b) se entrega a la persona contratada.
c) se formaliza igualmente y se envía a la oficina de empleo.

9. Los recibos de salarios se conservan como mínimo... (3.5)
a) cinco años.
b) un año.
c) cuatro meses.

10. Los datos del expediente deben ser... (3.5)
a) todos los que aporte la persona.
b) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario.
c) accesibles para toda la asesoría.

Ya sé...

- ☐ identificar las fases de una contratación y sus puntos de control;
- ☐ revisar la forma y los elementos de un contrato;
- ☐ tramitar el alta y la comunicación del contrato en plazo y por su canal;
- ☐ preparar la copia básica;
- ☐ organizar un expediente digital protegido.



UNIDAD 4

Las obligaciones con la Seguridad Social

Bloque 2 · Cotizar y pagar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Reconocer qué organismo interviene en cada trámite y en qué régimen está cada persona;
- Comprobar la inscripción y la cuenta de cotización de una empresa;
- Tramitar afiliaciones, altas, bajas y variaciones de datos dentro de plazo;
- Gestionar el llamamiento, el alta y la baja de una persona fija discontinua;
- Elegir el canal de cada trámite, leer su respuesta y archivar el justificante.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 16 de noviembre de 2027, Sabina deja sobre la mesa de Oriana la carpeta verde de Conservas Mirabel. «La campaña de otoño se acaba. Rania trabaja hasta el viernes 26 y después tiene una semana de vacaciones. Quiero su baja y su certificado de empresa preparados para el jueves 2 de diciembre.»

Oriana apunta tres dudas: ¿la baja es el 26 de noviembre o el 3 de diciembre?, ¿qué pasa con las vacaciones?, y si Mirabel vuelve a llamarla el año que viene, ¿hay que afiliarla otra vez? Esa misma mañana llama Patxi, de Fisioterapia Albaida: su hermana podría cubrir la recepción en agosto, «sin papeles, que es familia». Néstor se quita los auriculares: «Antes de contestar, el mapa de trámites».

Al terminar esta unidad sabrás qué se comunica a la Seguridad Social, cuándo, por qué canal y cómo se prueba que se hizo.

PARA EMPEZAR

1. ¿Sabes qué es un informe de vida laboral? ¿Qué crees que significa cada línea de alta y de baja?
2. Si una persona está de vacaciones, ¿sigue de alta en la Seguridad Social?
3. ¿Quién crees que paga la Seguridad Social de una persona autónoma: ella misma o la empresa que la contrata?
4. Si alguien ayuda unos días en el negocio de su hermano, ¿tiene que estar dado de alta?
5. ¿Qué crees que pasa si una empresa se olvida de dar de baja a alguien que ya no trabaja?



Sistema y regímenes

4.1



Inscripción y CCC

4.2



Afiliación, alta y baja

4.3



El fijo discontinuo

4.4



Canales y errores

4.5

4.1 El sistema de Seguridad Social: organismos y regímenes

Antes de tramitar, sabe a quién te diriges: cada organismo tiene su papel y cada persona, su régimen.

La empresa tiene obligaciones con la Seguridad Social: inscribirse, afiliar y dar de alta, comunicar bajas y cambios, cotizar y colaborar en algunas prestaciones. La cotización llega en la unidad 6.

Organismo	Qué hace para la empresa	En la cartera de Robledal
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)	Inscribe empresas, afilia, tramita altas, bajas y variaciones y recauda las cuotas	Alta de Omar en Nogueral
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	Reconoce y paga prestaciones	Prestación por nacimiento de Nayra
Mutua colaboradora	Cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; puede cubrir también la incapacidad temporal común	Mutua Sotavento (ficticia), en las tres empresas
Servicio público de empleo	Recibe los contratos y el certificado de empresa; reconoce el desempleo	Certificado de Rania al acabar la campaña
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Controla que se cumpla	Requerimiento a Nogueral

Cada persona cotiza en un **régimen** según cómo trabaja. Quien trabaja por cuenta ajena está en el **régimen general**: Rania, Osman o Milena. Quien trabaja por cuenta propia está en el **régimen especial de trabajadores autónomos (RETA)**. Patxi, titular de la clínica como persona física, cotiza en el RETA; sus tres empleados, en el general. Su cuota es suya: no entra en la liquidación de la clínica.

Ejemplo. ¿Quién responde?

Pregunta de la cartera	Organismo
¿Se ha admitido el alta de Omar?	TGSS
¿Cuánto cobrará Nayra durante su suspensión por nacimiento?	INSS
¿Quién paga la baja por accidente de trabajo de Marcial?	Mutua Sotavento
¿Dónde se envía el certificado de empresa de Rania?	Servicio público de empleo

Ejemplo. ¿En qué régimen? Marcial, mecánico contratado por Mirabel: régimen general. Una socia de Nogueral con el 50 % del capital que dirige la empresa: RETA, porque la ley presume que la controla. Una fisioterapeuta que trabaja por su cuenta para varias clínicas: RETA. Omar, contratado para la campaña: régimen general, aunque solo trabaje dos meses.

LA NORMA DICE

«La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria [...] y única para toda su vida y para todo el sistema». Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015), art. 15. Consulta la versión vigente.

EN TU SECTOR

En una academia de idiomas que es una sociedad limitada, la socia que tiene el 60 % del capital y la dirige cotiza en el RETA: la ley presume el control con la mitad del capital (LGSS, art. 305.2.b). La profesora contratada está en el general. En el campo y en el servicio doméstico hay sistemas especiales dentro del régimen general, y en la pesca, un régimen especial propio.

ACTIVIDADES

1. Indica a qué organismo se dirige Robledal en cada trámite: alta de Mehdi, certificado de empresa de Rania, prestación por nacimiento de Nayra y control del registro de jornada de Nogueral.
2. Explica en qué régimen cotizan Patxi, Osman y Milena y por qué la cuota de Patxi no aparece en la liquidación de la clínica.
3. Hoja de decisión · ¿Contrato o colaboración familiar? Patxi quiere que su hermana Piedad, de 34 años, cubra la recepción del martes 01/08 al lunes 14/08/2028. Vive en su propio piso y no depende de él. Compara tres alternativas (contrato temporal por vacaciones en el régimen general, colaboración familiar en el RETA o ayuda sin alta) con la LGSS, art. 12.1: los parientes no se consideran por cuenta ajena, «salvo prueba en contrario», cuando «convivan en su hogar y estén a su cargo». Propón una y di cuándo debe enviarse el alta.
4. Explica por qué la afiliación de Rania no se repite cada otoño y su alta sí.
5. Indica en qué régimen cotizan Néstor, empleado de Robledal; Patxi; una fisioterapeuta que trabaja por su cuenta para varias clínicas, y Mehdi.

4.2 Inscripción y cuenta de cotización

Sin inscripción no hay cuenta de cotización, y sin cuenta no se puede dar de alta a nadie.

Antes de contratar a la primera persona, la empresa pide su **inscripción** en la TGSS. Patxi abrió la clínica el martes 1 de abril de 2025 con Osman en plantilla; Albaida se inscribió el viernes 21 de marzo, de modo que el día de la apertura su cuenta ya existía y el alta de Osman pudo enviarse antes de que empezara.

La inscripción de Albaida, paso a paso (datos ficticios)

1. Patxi, como empresario persona física, aporta su NIF: 77777 750 X.
2. Indica la actividad: fisioterapia (CNAE-2025 86.95).
3. Elige con quién cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales: Mutua Sotavento.
4. Recibe su cuenta de cotización: 00/0000000/50.
5. Con la cuenta ya creada, envía el alta de Osman antes del martes 01/04/2025.

La TGSS asigna a la empresa un **código de cuenta de cotización (CCC)**, que la identifica en cada alta, baja, variación y liquidación. Al inscribirse, la empresa elige con quién cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales: una mutua colaboradora o la entidad gestora.

Ejemplo. Un código por provincia. Si Nogueral abriera un almacén en otra provincia, pediría allí otro código de cuenta de cotización. Las altas de las personas de ese almacén irían a la nueva cuenta, y su liquidación de cuotas, aparte.

Mapa de trámites y regímenes de la cartera (extracto · datos ficticios)

Empresa	NIF · CCC	Mutua · AT y EP (CNAE-2025)	Regímenes	Firma de los envíos
Conservas Mirabel, S.L.	B77777 662 · 00/0000000/62	Sotavento · planta 3,20 %; oficina 1,50 %	General: 31 indefinidas y 27 fijas discontinuas	Sabina, autorizada en el Sistema RED
Distribuciones Nogueral, S.L.	B77777 670 · 00/0000000/70	Sotavento · almacén 2,60 %; oficina 1,50 %	General: 26 personas	Sabina
Fisioterapia Albaida (Patxi Zapata Murillo)	77777 750 X · 00/0000000/50	Sotavento · fisioterapia 1,75 %; recepción 1,50 %	General: 3; Patxi, RETA	Sabina; el RETA lo gestiona Patxi

CLAVE · TIPOS DE AT Y EP

Solo a cargo de la empresa, según la tarifa vigente desde el 4 de febrero de 2026: oficina, 1,50 %; comercio al por mayor, 2,60 %; otras actividades sanitarias (fisioterapia), 1,75 %; industria alimentaria, 3,20 %. Ley General de la Seguridad Social, disposición adicional 61.ª. Consulta la versión vigente.

Una empresa puede tener dos tipos: en Albaida, Osman cotiza al 1,75 % y Milena, que solo hace trabajo de oficina, al 1,50 %. Robledal comprueba el CCC en la ficha antes de preparar cualquier alta: un alta en la cuenta equivocada cotiza en otra empresa.

Ejemplo. Dos tipos en Mirabel. Con la misma base de 1.800,00 €, una peona de planta cotiza 1.800,00 × 3,20 % = **57,60 €** de AT y EP y un administrativo de oficina, 1.800,00 × 1,50 % = **27,00 €**. Los paga Mirabel.

ACTIVIDADES

6. Explica por qué Albaida se inscribió el 21/03/2025 y no el mismo día de la apertura.
7. Elabora el mapa de trámites obligatorios de Mirabel ante la Seguridad Social y el servicio público de empleo para la campaña de otoño de 2027: trámite, fecha o plazo, organismo, canal y quién firma.
8. Calcula la cotización de AT y EP de un mes de Osman y de Milena si sus bases fueran 1.900,00 € y 1.000,00 €. ¿Quién la paga?

4.3 Afiliación, alta, baja y variación de datos

La afiliación se hace una vez en la vida; el alta y la baja, cada vez que empieza y acaba un trabajo.

La **afiliación** es la entrada de una persona en el sistema: recibe un número de afiliación para toda su vida. El **alta** comunica que empieza a trabajar en una empresa concreta; la **baja**, que termina; la **variación de datos**, que cambia algo que la TGSS debe saber, como el grupo de cotización, el contrato o la jornada. Nadia, en su primer trabajo, necesita afiliación y alta; Rania, cada otoño, solo alta.

Ejemplo. Nadia, que nunca ha trabajado, recibe su número de afiliación con su primera alta, en Nogueral. Rania lo tiene desde 2020 y lo conserva toda la vida, aunque cambie de empresa.

Todo esto lo pide la empresa (LGSS, art. 139.1). Si no lo hace, la propia persona puede pedirlo (art. 16.3).

Informe de vida laboral de Rania (extracto · datos ficticios)

Régimen · empresa	Alta	Baja	Días
General · Conservas Mirabel, S.L.	08/09/2025	05/12/2025	89
General · Conservas Mirabel, S.L.	07/09/2026	04/12/2026	89
General · Conservas Mirabel, S.L.	06/09/2027	03/12/2027	89

Trámite	Plazo	En la cartera
Afiliación y alta	Antes de empezar a trabajar, y como mucho 60 días naturales antes	Omar: alta el viernes 29/10/2027 para el martes 02/11/2027
Baja	En los seis días naturales siguientes al cese	Rania: cese el 03/12/2027; hasta el jueves 09/12/2027
Variación de datos	En los seis días naturales siguientes a la variación	Un cambio de grupo de cotización o de jornada

LA NORMA DICE

El alta se presenta «con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios», nunca más de 60 días naturales antes; las bajas y las variaciones, en los seis días naturales siguientes. Real Decreto 84/1996, art. 32.3 (redacción vigente desde el 1 de agosto de 2026). Consulta la versión vigente.

Los plazos tienen efectos. Las altas pedidas tarde «no tendrán efecto retroactivo alguno» (LGSS, art. 140.2) y son una infracción grave (LISOS, art. 22.10). La obligación de cotizar solo se extingue con «la solicitud en regla de la baja» (LGSS, art. 144.3): una baja olvidada se sigue pagando. Una suspensión, en cambio, no es una baja: Nayra sigue de alta durante su suspensión por nacimiento (art. 144.4).

Ejemplo. El calendario del alta de Mehdi. Mehdi empieza en Albaida el jueves 1 de junio de 2028. Su alta puede enviarse desde el domingo 2 de abril (60 días naturales antes) hasta el miércoles 31 de mayo. Si su contrato terminara un viernes, la baja tendría seis días naturales, sábado y domingo incluidos.

CLAVE · PLAZO

Baja de Rania: cese el viernes 03/12/2027; último día, el jueves 09/12/2027. Los días son naturales: el 6 y el 8 de diciembre, festivos, también cuentan.

PARA SABER MÁS

El plazo de seis días para bajas y variaciones es reciente. Una guía antigua puede dar otro: mira siempre la fecha de la versión que consultas.

ACTIVIDADES

9. Calcula el último día para comunicar la baja de Urko (cese el 10/03/2028) y la de Rafael (cese el 03/05/2028).
10. Indica qué trámite corresponde (afiliación, alta, baja, variación o ninguno): Nadia empieza su primer trabajo; Nayra inicia la suspensión por nacimiento; Rania termina la campaña; Onintza empieza a sustituir a Nayra.
11. Explica qué consecuencias tendría enviar el alta de Mehdi el viernes 02/06/2028, un día después de empezar.
12. Cuenta los días de alta de Rania en la campaña de 2027 y comprueba que coinciden con los del informe de vida laboral.

4.4 El fijo discontinuo: llamamiento, alta, baja y antigüedad

En el fijo discontinuo, el contrato sigue entre campañas; lo que se abre y se cierra es el alta.

Rania tiene un contrato **indefinido fijo discontinuo**: trabaja cada otoño en la campaña del tomate y del pimiento (Estatuto de los Trabajadores, art. 16.1). Entre campañas no hay despido ni contrato nuevo: el contrato sigue vivo, pero sin trabajo, sin salario y sin alta.

LLAMAMIENTO DE RANIA (DATOS FICTICIOS)

Conservas Mirabel, S.L. · Valdeluz, lunes 30 de agosto de 2027

Rania Medina Cabrera: conforme a su contrato fijo discontinuo y al convenio CA, le comunicamos que la campaña de otoño empieza el lunes 6 de septiembre de 2027 en la planta de envasado, en el turno de mañana.

Recibí: Rania Medina Cabrera, 30/08/2027

Fecha	Hecho	Trámite
Lunes 30/08/2027	Llamamiento por escrito, con 7 días naturales de preaviso	Copia firmada al expediente
Viernes 03/09/2027	Robledal comunica el alta con fecha real del 06/09	Alta en el Sistema RED

Fecha	Hecho	Trámite
Viernes 26/11/2027	Último día de trabajo	—
27/11–03/12/2027	Vacaciones de la campaña	Sigue de alta
Viernes 03/12/2027	Fin del llamamiento	Baja y certificado de empresa

El convenio CA (ficticio) manda disfrutar las vacaciones al final de cada llamamiento: 30 × 89 días de campaña ÷ 365 = 7,32, que el convenio redondea a 7 días naturales. Mientras las disfruta, Rania sigue de alta.

Ejemplo. Una campaña más corta. Si la campaña de 2028 durara 73 días, Rania generaría 30 × 73 ÷ 365 = **6 días** de vacaciones, que disfrutaría al final, de alta.

CLAVE · ENTRE CAMPAÑAS

Entre un llamamiento y otro, Rania no está de alta, no cobra y no cotiza, pero su contrato sigue y su antigüedad cuenta. Cuando la llaman, su alta se pide antes del primer día, como cualquier otra.

La **antigüedad** de Rania cuenta desde el 07/09/2020, con toda la duración de la relación y no solo con los días trabajados (ET, art. 16.6). Con siete campañas de unos tres meses, los meses trabajados no darían ningún trienio; con la regla de la ley, en septiembre de 2026 cumplió el segundo y en 2027 cobra 60,00 € al mes.

Ejemplo. El calendario de llamamientos de 2028. En enero de 2028, Robledal prepara para el comité de Mirabel el calendario que pide la ley:

Campaña	Llamamiento previsto	Personas	Dato que se añade
Otoño de 2028	Primera semana de septiembre, con 7 días de preaviso	27 fijas discontinuas	Altas efectivas de la campaña de 2027

LA NORMA DICE

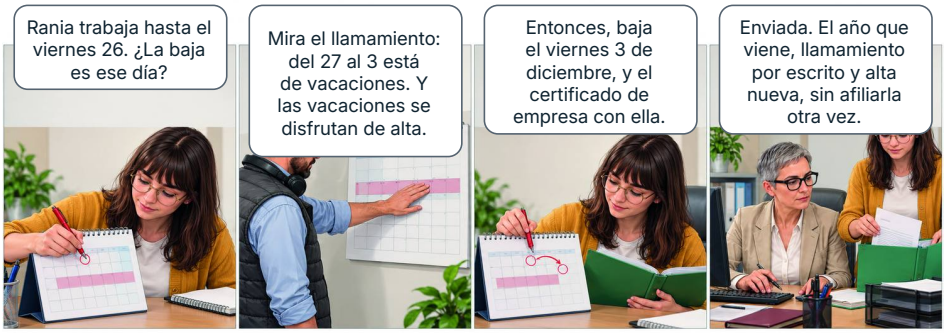
La empresa traslada a la representación legal, al inicio de cada año natural, «un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas». Estatuto de los Trabajadores, art. 16.3. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

El orden y la forma del llamamiento los fija el convenio o, si no lo hay, un acuerdo de empresa. Busca el preaviso y el criterio de orden (antigüedad, especialidad).

EN TU SECTOR

El fijo discontinuo es habitual donde el trabajo vuelve cada año: hoteles de temporada, comedores escolares, campañas agrícolas. Cada convenio fija la forma del llamamiento y su preaviso.



ACTIVIDADES

13. Calcula los días naturales de preaviso del llamamiento de Rania y comprueba si cumplen el convenio CA.
14. Si Rania tuviera una semana de vacaciones pendiente al terminar la campaña de 2028, ¿qué fecha de baja pondrías y por qué?
15. Calcula cuántos trienios tendría Rania en septiembre de 2027 si solo contaran los meses trabajados y cuántos tiene con la regla de la ley. Explica la diferencia en euros al mes.
16. Redacta el llamamiento de Rania para la campaña de 2028, que empezará el lunes 4 de septiembre, e indica el último día para enviarlo con el preaviso del CA.

4.5 Canales, justificantes y errores de envío

Un trámite no está hecho cuando lo envías, sino cuando tienes el justificante archivado.

Canal	Organismo	Para qué	Quién lo usa en Robledal
Sistema RED	TGSS	Afiliación, altas, bajas y variaciones	Sabina, autorizada; Néstor y Oriana preparan
SILTRA	TGSS	Liquidación de cuotas de cada mes (unidad 8)	Sabina
Sede electrónica de la Seguridad Social	TGSS e INSS	Trámites con certificado digital; consultas	Sabina
Contrat@	Servicio público de empleo	Comunicación de los contratos	Néstor
Certific@2	Servicio público de empleo	Certificados de empresa	Néstor
Delt@	Autoridad laboral	Partes de accidente de trabajo	Néstor

La vía convencional, en papel o con cita en una oficina, queda para casos concretos.

CLAVE · UN ENVÍO, UN JUSTIFICANTE

Cada alta, baja o variación termina con su justificante en la carpeta de la persona. Sin justificante, el trámite no consta.

Cada envío pasa por **estados**: preparado → revisado por otra persona → enviado → respondido (aceptado o rechazado, con un código de error) → corregido y reenviado, si hace falta → justificante archivado. Si el alta de Mehdi volviera rechazada porque su número de afiliación tiene un dígito cambiado, Néstor lo corrige y Sabina lo reenvía antes de que empiece. Si un error ya está admitido, se pide su rectificación (LGSS, art. 16.5).

Ejemplo. Los estados del alta de Omar

Estado	Fecha	Quién
Preparado	Jueves 28/10/2027	Oriana
Revisado	Viernes 29/10, por la mañana	Néstor
Enviado y aceptado	Viernes 29/10	Sabina, por el Sistema RED
Justificante archivado	Viernes 29/10	Oriana, en la carpeta de Omar

El **programa de nóminas** genera el fichero de afiliación (en el Sistema RED se llama AFI) con los datos de la empresa y de la persona. Comprueba qué datos lleva, guarda la versión y la fecha y archiva la respuesta.

Ejemplo. Un rechazo y su corrección. La baja de Omar, que cesó el viernes 31/12/2027, debía comunicarse como tarde el jueves 06/01/2028. Si el envío volviera rechazado por una fecha mal escrita, Néstor la corrige, Sabina la reenvía ese mismo día y se archivan juntos el rechazo y el justificante: así se prueba que el error se corrigió dentro del plazo.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La autorización RED es de Sabina: nadie más usa su certificado. Los ficheros llevan nombre, número de afiliación y fechas; se guardan en la carpeta de la empresa, con acceso solo para quien los tramita.

CLAVE

La afiliación y la cotización son estatales en todo el territorio, también en Navarra y el País Vasco.

ACTIVIDADES

17. Ordena los estados del alta de Mehdi del 31/05/2028 e indica quién actúa en cada uno: Oriana, Néstor o Sabina.
18. Elabora el mapa de canales de la cartera: para cada trámite de 4.3 y 4.4, canal, organismo, justificante que se archiva y qué haces si la respuesta es un rechazo.
19. En el programa de nóminas del aula, da de alta a Mehdi, de baja a Milena y registra una variación de jornada inventada. Exporta los ficheros, anota la versión del programa y la fecha y compáralos con la Práctica.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La baja de Rania

El jueves 2 de diciembre de 2027, Oriana prepara la baja de Rania y su certificado; Néstor los revisa y Sabina los enviará el viernes.

Baja y certificado de empresa de Rania (extracto · datos ficticios)

Dato	Contenido
Empresa	Conservas Mirabel, S.L. · B77777 662 · CCC 00/0000000/62
Persona	Rania Medina Cabrera · 77777 751 C · número de afiliación 00/00000000/00
Contrato y grupo	Fijo discontinuo a jornada completa · grupo IV del CA · grupo de cotización 9
Alta	Fecha real 06/09/2027 (comunicada el 03/09)
Baja	Fecha real 03/12/2027 · causa: fin del llamamiento
Bases de AT y EP	Septiembre 1.490,23 · octubre 1.881,91 · noviembre 1.860,63 · diciembre 171,17 €

Paso 1. Fecha real de la baja. Rania deja de trabajar el viernes 26/11, pero del 27/11 al 03/12 disfruta sus vacaciones: la baja es el viernes 03/12/2027.

Paso 2. Causa. Fin del llamamiento, no despido ni dimisión, con la clave de baja de la tabla vigente.

Paso 3. Plazo y envío. Seis días naturales: hasta el jueves 09/12/2027. Sabina la envía el mismo viernes 03/12 y archiva el justificante.

Paso 4. Certificado de empresa. Con la baja, Néstor envía por Certific@2 las fechas, la causa y las bases de la campaña: 89 días cotizados.

Paso 5. La próxima campaña. No hace falta afiliarla otra vez: llamamiento escrito y alta nueva antes de empezar. Su antigüedad sigue contando desde 2020.

Alternativa	Qué pasa	¿Vale?
Baja el 26/11, último día de trabajo	Rania pierde 7 días de alta y de cotización	No
Baja el 03/12, enviada el 03/12	Coincide con el fin del llamamiento y está en plazo	Sí
Baja el 03/12, enviada el lunes 13/12	Fuera de plazo: Mirabel sigue obligada a cotizar hasta que la pide	No

Resultado. Baja con fecha real **03/12/2027**, enviada el **03/12** (plazo: **09/12/2027**), y certificado de empresa con **89 días** cotizados.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué no vale el 26/11 como fecha de baja?
2. ¿Podría Mirabel pagar a Rania las vacaciones en dinero y darle de baja el 26/11?
3. ¿Qué tendrá que hacer Mirabel si llama a Rania para la campaña de 2028?

PRÁCTICA

Albaida en mayo y junio de 2028

Milena entregó su carta de dimisión el viernes 12/05/2028, con efectos del miércoles 31/05. Mehdi la sustituye en recepción desde el jueves 01/06/2028, con un contrato indefinido a tiempo parcial de 25 horas semanales, grupo II del CC y grupo de cotización 7. Mehdi ya tiene número de afiliación.

Ejemplo. Onintza empieza en Nogueral el miércoles 16/02/2028: alta el martes 15/02. Su contrato acaba el domingo 04/06/2028; su baja se comunica, como tarde, el sábado 10/06/2028.

Consigna

1. Indica la fecha real y la causa de la baja de Milena y el último día para comunicarla.
2. Indica el primer y el último día en que se puede comunicar el alta de Mehdi.
3. Escribe los datos del alta de Mehdi: régimen, CCC, grupo, contrato y jornada.
4. Explica si Milena podrá pedir la prestación por desempleo y si Albaida debe enviar su certificado de empresa.
5. Escribe el orden de los envíos y quién hace cada uno.

Trámite	Fecha real	Plazo	Canal	Datos clave
Baja de Milena				
Alta de Mehdi				

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** marca en un calendario de mayo y junio de 2028 las fechas reales y cuenta los días.
- **Por tu cuenta:** completa la tabla con 4.3 y 4.5.
- **Un paso más:** Milena tiene 7,46 días de vacaciones sin disfrutar que cobra en el finiquito. Busca cómo se cotiza por ellos (LGSS, art. 147.1).

Comprueba tus resultados

☐ La baja de Milena es el último día de su contrato, no el de la carta.

☐ Ningún plazo pasa del sexto día natural.

☐ El alta de Mehdi se comunica antes de que empiece y nunca más de 60 días antes.

☐ Cada envío tiene quien prepara, quien revisa y quien firma.

LECTURA Y DEBATE

Siete días que faltaban



Relato ficticio. En la primavera de 2027, Rania pidió por internet su informe de vida laboral. Quería saber cuántos días tenía cotizados antes de pedir un préstamo. El informe llegó en un minuto: una línea por campaña, con su alta y su baja.

En 2023 había algo raro: la baja ponía el último día de trabajo, un viernes de finales de noviembre. Pero aquella campaña ella había disfrutado una semana de vacaciones después, como siempre. Siete días de vacaciones pagadas sin alta y sin cotización.

Llevó el papel a la oficina de la planta. En personal lo confirmaron: aquel año, quien llevaba los trámites dio la baja el último día de trabajo «para no olvidarse». Mirabel pidió la rectificación y la TGSS la corrigió. Rania recuperó sus siete días.

Cuando Mirabel pasó a Robledal, Sabina añadió una columna a la hoja de cada campaña: «vacaciones disfrutadas hasta…». La baja nunca se envía antes de esa fecha. Rania, por su parte, pide desde entonces su vida laboral al terminar cada campaña.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué error se cometió en 2023 y qué efecto tuvo para Rania?
2. ¿Por qué crees que nadie lo detectó hasta que ella pidió su informe?
3. ¿Qué control añadirías tú a la hoja de cada campaña?
4. ¿Debe la persona trabajadora revisar su vida laboral? Defiende tu postura.

APRENDE CON LA IA

Malik pregunta a un asistente de IA: «Un fisioterapeuta autónomo va a contratar a su primera empleada. ¿Qué tiene que hacer con la Seguridad Social?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«Primero tiene que inscribirse como empresa y obtener su código de cuenta de cotización. Después dará de alta a la empleada en el régimen de autónomos, el mismo en el que cotiza él. Si un día ella se va, tiene un mes para comunicar la baja. Y si la contratara como fija discontinua, entre una temporada y otra perdería la antigüedad y empezaría de cero en cada llamamiento.»

Pista. Repasa el régimen de quien trabaja por cuenta ajena (4.1), el plazo de las bajas (4.3) y la antigüedad del fijo discontinuo (4.4).

Reescribe la respuesta corrigiendo los tres errores, sin cambiar la parte correcta.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

20. Pon un trámite de la cartera para la TGSS, el INSS, la mutua y el servicio público de empleo.
21. Diferencia afiliación y alta con los casos de Nadia y de Rania.
22. Indica en qué régimen cotiza cada persona: Patxi; Osman; la socia con el 60 % de una academia que la dirige; un socio con el 10 %, sin funciones de dirección, que trabaja con contrato en la misma academia.
23. ¿Por qué Rania sigue de alta mientras disfruta sus vacaciones después de la campaña?

Aplica

24. Marcial da el martes 15/02/2028 una cuenta bancaria nueva. ¿Hay que comunicar algo a la TGSS? Si desde el sábado 01/04/2028 cambiara su grupo de cotización, ¿qué trámite es y hasta qué día puedes comunicarlo?
25. Prepara el calendario de altas y bajas de Nogueral de febrero a junio de 2028: alta de Onintza, suspensión de Nayra, baja de Rafael y baja de Onintza.
26. Supón que la baja de Rania se hubiera enviado el lunes 13/12/2027. Explica qué incumple Mirabel y cuántos días de más tendría que cotizar.
27. El miércoles 31/05/2028 a las 13:00, el alta de Mehdi vuelve rechazada: el número de afiliación tiene un dígito cambiado. Explica qué haces y antes de cuándo.
28. Mehdi empieza el jueves 01/06/2028. Si su jornada pasara a completa desde el lunes 03/07/2028, ¿qué trámite haría Albaida y hasta qué día?
29. Mirabel inscribe en 2028 una segunda planta en otra provincia. ¿Qué trámite pide a la TGSS y en qué cuenta irán las altas de esa planta?

Investiga

30. Busca en la sede electrónica de la Seguridad Social qué hace falta para usar el Sistema RED: quién puede estar autorizado, con qué certificado y qué trámites permite.
31. Busca en la web del Servicio Público de Empleo Estatal qué es Certific@2 y en qué casos envía la empresa un certificado.
32. Pide tu propio informe de vida laboral (o mira un modelo en la sede de la Seguridad Social) y explica qué significa cada columna.

MI CARPETA LABORAL · PASO 4 · CALENDARIO DE ALTAS Y BAJAS DEL MES

Prepara el calendario de junio de 2028 de Albaida y Nogueral. Para cada persona, solo con iniciales: trámite (alta, baja o variación), fecha real, último día, canal, quién prepara, revisa y envía, y justificante. Comprueba que ningún alta se envía después del inicio, que cada baja va después de las vacaciones disfrutadas y que los plazos están en días naturales.

OJO PROFESIONAL

Un mapa de trámites con cinco errores

El auxiliar administrativo de Robledal ha preparado un borrador del mapa de trámites de la cartera. Antes de que llegue a Sabina, revísalo: tiene cinco errores. Escribe qué falla, cómo debería ser y qué lo dice.

Línea	Mapa de trámites · cartera de Robledal · borrador · noviembre de 2027 · datos ficticios
1	Conservas Mirabel, S.L. · B77777 662 · CCC 00/0000000/70
2	Alta de las personas fijas discontinuas: se pide al INSS por el Sistema RED antes de cada llamamiento
3	Baja de Rania: viernes 26/11/2027, su último día de trabajo; las vacaciones se le pagan después
4	Certificado de empresa de Rania: se envía al INSS con la baja
5	Fisioterapia Albaida: Patxi, en el RETA; Milena, recepcionista, también en el RETA, como el titular
6	Distribuciones Nogueral, S.L. · CCC 00/0000000/70 · Mutua Sotavento · almacén 2,60 %
7	Bajas y variaciones: seis días naturales desde la fecha real
8	Envíos al Sistema RED: los firma Sabina, autorizada; Oriana y Néstor los preparan y revisan

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué error le haría perder días de cotización a Rania?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, repasa el apartado indicado.

1. Las altas, las bajas y la recaudación de cuotas las gestiona... (4.1)
a) el INSS.
b) la TGSS.
c) el servicio público de empleo.

2. Una persona que trabaja con contrato para un autónomo cotiza en... (4.1)
a) el régimen general.
b) el RETA, como su empleador.
c) el régimen que elija.

3. El código de cuenta de cotización identifica... (4.2)
a) a la persona trabajadora.
b) al convenio.
c) a la empresa ante la Seguridad Social.

4. La empresa se inscribe en la Seguridad Social... (4.2)
a) antes de contratar a la primera persona.
b) con la primera liquidación.
c) solo si tiene más de diez personas.

5. La afiliación de una persona se hace... (4.3)
a) en cada empresa.
b) cada año.
c) una vez en la vida.

6. El alta se comunica... (4.3)
a) antes de empezar a trabajar.
b) en los seis días siguientes al inicio.
c) con la primera nómina.

7. La baja se comunica... (4.3)
a) en un mes.
b) en los seis días naturales siguientes al cese.
c) antes del cese, siempre.

8. Durante las vacaciones de final de campaña, una persona fija discontinua... (4.4)
a) sigue de alta.
b) está de baja.
c) cobra el desempleo.

9. La antigüedad de una persona fija discontinua se calcula... (4.4)
a) con los días trabajados.
b) con toda la duración de la relación laboral.
c) desde la última campaña.

10. El certificado de empresa se envía... (4.5)
a) al INSS por el Sistema RED.
b) al servicio público de empleo por Certific@2.
c) a la mutua por Delt@.

Ya sé...

- ☐ reconocer organismos y regímenes;
- ☐ comprobar la inscripción y la cuenta de cotización;
- ☐ tramitar altas, bajas y variaciones en plazo;
- ☐ gestionar el llamamiento y la baja del fijo discontinuo;
- ☐ elegir el canal y archivar el justificante.



UNIDAD 5

El salario y su estructura

Bloque 2 · Cotizar y pagar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Clasificar cada concepto de una nómina: salario base, complementos y percepciones no salariales;
- Explicar el SMI, el IPREM y otros índices y comprobar un salario con ellos;
- Calcular las pagas extraordinarias: devengo, prorrata y pago;
- Diseñar un incentivo medible, con su coste y sus salvaguardas;
- Leer un registro retributivo y explicar una brecha salarial.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 14 de diciembre de 2027 llegan a Robledal dos encargos. El comité de empresa de Conservas Mirabel pide el registro retributivo de 2027 para la comisión de igualdad: la primera tabla da una brecha global entre hombres y mujeres del 32,48 %. Y Tatiana, la gerente de Nogueral, escribe: «Quiero un plus para que el almacén no se equivoque. ¿Cuánto me cuesta?».

Sabina se los pasa a Oriana: «Antes de calcular, ¿qué se paga, por qué y con qué convenio?». Oriana abre las nóminas de Nayra: salario base, antigüedad, un plus y tres pagas. ¿Qué es salario y qué no? ¿Cuánto supera el mínimo? ¿Un 32,48 % significa que Mirabel paga menos a las mujeres por el mismo trabajo?

Al terminar esta unidad sabrás leer cada línea de una nómina, comprobarla con el SMI, calcular sus pagas y explicar una brecha salarial con datos.

PARA EMPEZAR

1. En una nómina, ¿todo lo que se cobra es salario? Pon un ejemplo de algo que se cobra y no lo es.
2. ¿El salario mínimo se fija al mes o al año? ¿En cuántas pagas?
3. Si alguien empieza a trabajar en abril, ¿cobrará entera la paga de verano? ¿Por qué?
4. Piensa en el plus que pide Tatiana: ¿qué podría salir mal?
5. ¿Crees que dos personas del mismo grupo pueden cobrar distinto sin que haya discriminación? ¿Por qué?



El salario y sus clases

5.1



SMI e IPREM

5.2



Pagas extraordinarias

5.3



Incentivos

5.4



Igualdad retributiva

5.5

5.1 El salario y sus clases

No todo lo que cobra una persona es salario: la etiqueta de cada línea cambia cómo se calcula.

Salario es lo que la persona recibe, en dinero o en especie, por su trabajo. No lo son las cantidades que compensan un gasto o un perjuicio: dietas, indemnizaciones y prestaciones (Estatuto de los Trabajadores, art. 26.2). El convenio o el contrato fijan la estructura: **salario base** y **complementos** (art. 26.3).

Ejemplo. ¿Salario o no?

Concepto	¿Salario?	Por qué
Dieta de Rafael por un reparto en otra provincia	No	Compensa un gasto del trabajo
Plus de nocturnidad de Rania	Sí	Retribuye las condiciones del puesto
Indemnización de Omar al terminar su contrato	No	Compensa la extinción
Comida diaria de Queralt en el hotel	Sí, en especie	Se recibe por trabajar

Clase	Qué retribuye	En la cartera de Robledal
Salario base	Grupo y tiempo	CA, grupo III: 1.540,00 €/mes
Complemento personal	Antigüedad, idiomas, títulos	Trienios de 30,00 € (CA); cuatrienios del 5 % (CB)
Complemento de puesto	Noche, turnos, toxicidad	Nocturnidad, 2,66 €/h (CA)
Por cantidad o calidad	Lo producido o cómo	Horas extra, 18,50 €/h (CA); incentivos
Vencimiento superior al mes	Se gana en varios meses	Pagas extraordinarias
Percepción no salarial	Un gasto	Plus de transporte de 90,00 € (CA)

Hay tres **modalidades salariales**: por unidad de tiempo, por unidad de obra (piezas o kilos) y mixtas. Nelson, director de producción de Mirabel, tiene un salario pactado por unidad de tiempo: el CA no se aplica a la dirección.

Ejemplo. Una nocturnidad. Si en septiembre Rania hiciera 40 horas nocturnas, cobraría 40 × 2,66 = **106,40 €** de plus de nocturnidad: un complemento de puesto, que cotiza y cuenta para el SMI.

La nómina de noviembre de 2027 de Marcial

Línea	Importe (€)	Clase	¿Cotiza?
Salario base	1.540,00	Base	Sí
Antigüedad (cuatro trienios)	120,00	Personal	Sí
Horas extraordinarias (10 h × 18,50)	185,00	Cantidad	Con reglas propias (unidad 6)

Línea	Importe (€)	Clase	¿Cotiza?
Plus de transporte	90,00	No salarial	Sí
Total devengado	**1.935,00**		

El plus de transporte es «no salarial» para el convenio, pero **cotiza y tributa**: la ley solo excluye de la base el transporte público justificado con factura (LGSS, art. 147.2.a). La etiqueta cuenta en otros cálculos: el día de vacaciones y el salario diario de una indemnización van sin pluses no salariales.

Ejemplo. La misma cifra, dos etiquetas. Si el convenio de Nogueral llamara «plus de convenio» a sus 50,00 € y Mirabel «plus de transporte» a sus 90,00 €, las dos líneas cotizarían. Pero solo los 50,00 € de Nogueral cuentan frente al SMI: la etiqueta de cada línea la fija el convenio, y hay que leerla antes de calcular.

Ejemplo. Por unidad de obra. Si una envasadora cobrara 0,12 € por kilo y envasara 9.000 kg en un mes, ganaría 9.000 × 0,12 = **1.080,00 €**. La empresa comprueba que, con todo lo salarial del año, respeta el SMI (dato del ejemplo).

El salario en especie. Queralt, amiga de Oriana, es camarera en un hotel de Valdeluz y come allí cada día de trabajo. Si su convenio valorara la comida en 90,00 € al mes y sus percepciones salariales fueran 1.400,00 €, la especie sería el 6,43 %: cabe en el límite, que sería de 420,00 €. La especie también cotiza y tributa.

LA NORMA DICE

El salario en especie no «podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales», ni rebajar la cuantía en dinero del salario mínimo interprofesional. Estatuto de los Trabajadores, art. 26.1. Consulta la versión vigente.

CLAVE · TRES PREGUNTAS POR LÍNEA

¿Es salario? ¿Cotiza? ¿Cuenta para el SMI? Son preguntas distintas: el plus de transporte del CA no es salario, pero cotiza, y no cuenta para el SMI.

ACTIVIDADES

1. Clasifica las líneas de la nómina de octubre de 2027 de Rania (salario base 1.330,00; antigüedad 60,00; 64 horas de nocturnidad; prorrata de pagas 231,67; transporte 90,00) y calcula su total.
2. Explica por qué el plus de transporte cotiza aunque sea no salarial y en qué cálculo cuenta esa etiqueta.
3. Nelson cobra 6.300,00 € al mes en 14 pagas. Explica su modalidad salarial, por qué no le aplica la tabla del CA y cuánto cobra al año.
4. Responde a las tres preguntas de la Clave para cada línea de la nómina de noviembre de Marcial.
5. Una persona tiene 1.800,00 € al mes de percepciones salariales y la empresa le ofrece una vivienda valorada en 600,00 € al mes como salario en especie. ¿Cabe en el límite legal? Calcula el máximo.

5.2 SMI, IPREM y otros índices

El SMI pone un suelo al salario; el IPREM sirve de vara para medir prestaciones y ayudas.

El **salario mínimo interprofesional (SMI)** lo fija el Gobierno cada año (ET, art. 27). Es el suelo de cualquier salario; a tiempo parcial, en proporción a la jornada. Se fija al día, al mes y al año, en **14 pagas**, y se compara en **cómputo anual** con todo lo salarial, sin los pluses no salariales. Además, es inembargable (art. 27.2): con las pagas prorrateadas, el límite es el SMI anual repartido en doce meses.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

El caso de Robledal usa para 2027 y 2028 un SMI de **1.260,00 €/mes** (17.640,00 € al año) y un IPREM de **600,00 €/mes** (7.200,00 € en 12 pagas; 8.400,00 € en 14). Son parámetros supuestos para el curso 2027/28. Cifra real publicada de 2026: SMI de «40,70 euros/día o 1 221 euros/mes», 17.094 € al año (Real Decreto 126/2026, BOE de 19/02/2026). El IPREM vigente está en la ley de presupuestos o en la norma que la prorrogue. Consulta la versión vigente.

Los convenios frente al SMI del caso (2027)

Puesto	Cálculo anual	Total (€)	SMI en su jornada (€)
CA, grupo IV (Rania), jornada completa	1.330,00 × 14	18.620,00	17.640,00
CB, grupo III (Omar), jornada completa	1.440,00 × 12 + 1.390,00 × 3	21.450,00	17.640,00
CC, grupo II (Milena), 25 h (62,5 %)	1.300,00 × 14 × 62,5 %	11.375,00	11.025,00

El **IPREM** (indicador público de rentas de efectos múltiples) no es un salario: es la referencia de muchas prestaciones y ayudas. Los topes del desempleo usan el IPREM «incrementado en una sexta parte» (LGSS, art. 270.3): 600,00 × 7 ÷ 6 = 700,00 €; sin hijos, el máximo es el 175 %, 1.225,00 € al mes.

Ejemplo. Los topes del desempleo con el IPREM del caso

Situación	Mínimo	Máximo
Sin hijos a cargo	80 % de 700,00 = 560,00 €	175 % = 1.225,00 €
Con un hijo a cargo	107 % = 749,00 €	200 % = 1.400,00 €

Son los porcentajes de la LGSS, art. 270.3, sobre el IPREM del caso incrementado en una sexta parte (dato del ejemplo).

Ejemplo. El SMI de una media jornada. Con 20 horas semanales (50 %), el SMI de 2027 del caso es 1.260,00 × 50 % = **630,00 € al mes** y 17.640,00 × 50 % = **8.820,00 € al año**, en 14 pagas. Se compara en cómputo anual con todo lo salarial de esa persona.

Otros índices: las bases mínima y máxima de cotización (unidad 6) y las tablas del convenio. La base mínima de los grupos 4 a 7 del caso es el SMI prorrateado: 1.260,00 × 14 ÷ 12 = 1.470,00 €.

CLAVE

El SMI y el IPREM no se mezclan: uno protege el salario y el otro mide prestaciones y ayudas. Compara año con año, jornada con jornada y salario con salario.

ACTIVIDADES

6. Calcula el SMI de 2027 del caso para Mehdi, con 25 horas semanales (62,5 %), al mes y al año.
7. Elabora una ficha de índices (SMI, IPREM, base mínima de los grupos 4 a 7 y base máxima) con cuatro columnas: cifra publicada de 2026, cifra de 2027 del caso, para qué sirve y norma con la fecha de consulta.
8. Calcula el tope máximo de la prestación por desempleo de una persona con dos o más hijos a cargo (225 %) con el IPREM del caso.
9. ¿Respeta el SMI del caso una persona del grupo IV del CA que trabaja 30 horas semanales (75 %)? Compáralo en cómputo anual.

5.3 Pagas extraordinarias: devengo, prorrata y pago

Una paga se gana día a día durante su periodo y se cobra en una fecha: no confundas devengo y pago.

Para calcular una paga hacen falta el **periodo de devengo** (los días en que se gana), la **cuantía** (qué conceptos incluye) y la **fecha de pago**.

Ejemplo. Cuándo se gana y cuándo se cobra cada paga del CB

Paga	Se gana	Se cobra
Beneficios	Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior	En marzo
Julio	Del 1 de enero al 30 de junio	En julio
Diciembre	Del 1 de julio al 31 de diciembre	En diciembre

LA NORMA DICE

Hay «dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad»; el convenio puede acordar que se prorrateen «en las doce mensualidades». Estatuto de los Trabajadores, art. 31. Consulta la versión vigente.

	CA · Mirabel	CB · Nogueral	CC · Albaida
Pagas	Junio y diciembre	Marzo (beneficios), julio y diciembre	Junio y diciembre
Cuantía	Salario base + antigüedad	Marzo: salario base; julio y diciembre: base + antigüedad	Salario base
Devengo	Semestral	Marzo: año anterior; julio y diciembre: semestral	Semestral
Pago	En su mes; fijos discontinuos, prorrateadas	En su mes	Prorrateadas cada mes

Quien no está de alta todo el periodo cobra en proporción a sus días de alta. Omar trabajó en Nogueral del 2 de noviembre al 31 de diciembre de 2027: 60 días. Su paga de diciembre (devengo de julio a diciembre, 184 días) es 1.390,00 × 60 ÷ 184 = **453,26 €**. La paga de beneficios de marzo de 2028 se devenga en 2027: 1.390,00 × 60 ÷ 365 = **228,49 €**, que cobra en el finiquito.

Ejemplo. La paga de diciembre de Marcial. El CA paga salario base más antigüedad: 1.540,00 + 120,00 = **1.660,00 €**. Marcial estuvo de alta todo el semestre, así que la cobra entera en diciembre.

Si las pagas se prorratean, cambia lo que se cobra cada mes, pero no la base de cotización: «las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año» (LGSS, art. 147.1). Osman cobra cada mes 1.850,00 × 2 ÷ 12 = 308,33 € de prorrata. Nayra cobra sus tres pagas en su mes, pero su base ya las incluye.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca el número de pagas, su cuantía (¿llevan antigüedad?), su periodo de devengo y si se prorratean. Prorratear lo decide el convenio, no la empresa sola.

ACTIVIDADES

10. Calcula la prorrata mensual de las pagas de Nayra en 2027 (marzo 1.520,00 €; julio y diciembre 1.596,00 €) y su base de cotización con un salario mensual de 1.646,00 €.
11. Elabora el mapa de la estructura salarial de las tres empresas: conceptos y clase, si cotizan y si cuentan para el SMI, pagas (número, cuantía, devengo y pago) y una persona de ejemplo con su retribución anual de 2027.
12. Explica por qué la base de cotización de Nayra incluye sus tres pagas aunque las cobre en su mes.
13. Calcula la paga de diciembre de 2027 de una persona del grupo III del CA, sin antigüedad, que entró en Mirabel el viernes 1 de octubre de 2027.
14. ¿Qué parte de la paga de diciembre de 2027 le corresponde a Omar? Explica de dónde sale.

5.4 Incentivos: medir, costear y proteger

Un buen incentivo paga un resultado que la persona puede influir y que la empresa puede medir sin discutir.

Método	Cómo funciona	Ejemplo	Riesgo
Prima por cantidad	Por unidad producida	Kilos enviados	Prisa y seguridad
Prima por calidad	Si los errores bajan de un límite	Pedidos sin error	Ocultar errores
Comisión	Porcentaje de lo vendido	Un 2 % por venta	Venta agresiva



Método	Cómo funciona	Ejemplo	Riesgo
Por objetivos	Si se alcanza una meta	Objetivo de equipo	Metas incontrolables
Participación en beneficios	Parte del resultado	Un % del beneficio	Decisiones ajenas

La «paga de beneficios» del CB no depende del beneficio de Nogueral: es una paga fija.

Ejemplo. Una comisión. Con un 2 % por venta, quien vende 40.000,00 € en un mes cobra 800,00 € de comisión, que es salario: cotiza y tributa (dato del ejemplo).

Un buen incentivo se mide con un sistema que ya existe, depende de quien lo cobra, tiene un coste conocido con la cotización, no castiga las ausencias protegidas (incapacidad temporal, nacimiento, permisos) y se pacta por escrito con fecha de revisión. No se consolida salvo pacto (ET, art. 26.3).

Ejemplo. Una baja no quita el incentivo. Si un mozo del almacén está de baja cuatro semanas de un trimestre en que el equipo llega al 98 %, cobra sus 120,00 €: el indicador es del equipo y su ausencia está protegida.

CLAVE · MEDIR ANTES DE PAGAR

Antes de firmar un incentivo, prueba el indicador con los datos del año anterior: si nadie sabe calcularlo igual, no está listo.

Propuesta de incentivo para el almacén de Nogueral (borrador de Robledal · datos ficticios)

Dato	Contenido
Personas	Las 8 del almacén
Indicador	Pedidos sin error del trimestre, según el programa de almacén (2027: 96,4 %)
Umbral e importe	Con el 98 % o más, 120,00 € por persona y trimestre; por debajo, nada
Naturaleza	Complemento salarial por calidad, no consolidable: cotiza y tributa
Coste máximo de 2028	8 × 4 × 120,00 = 3.840,00 € + cotización de la empresa (33,42 %) 1.283,33 € = **5.123,33 €**
Salvaguardas	Indicador de equipo; las ausencias protegidas no lo reducen; revisión en diciembre de 2028

El 33,42 % es la cotización de la empresa en 2028: contingencias comunes 23,60, MEI 0,92, accidentes 2,60, desempleo 5,50, FOGASA 0,20 y formación 0,60.

CLAVE · ESCALA LEGAL

MEI de 2028: 0,92 % la empresa y 0,18 % la persona (2027: 0,83 + 0,17; 2026: 0,75 + 0,15). LGSS, art. 127 bis y disposición transitoria 43.ª. Los demás tipos de 2028 son los publicados para 2026, que el caso mantiene como parámetro supuesto. Consulta la versión vigente.

EN TU SECTOR

En el comercio son habituales las comisiones; en la industria, las primas por cantidad con control de calidad; en sanidad privada, los objetivos por actividad. En todos, el indicador debe poder comprobarse.

ACTIVIDADES

15. Calcula el coste máximo de 2028 del incentivo si el almacén tuviera seis personas.
16. En el primer trimestre de 2028 el almacén sirve 5.240 pedidos y 97 tienen algún error. Calcula el indicador, si se paga y su coste.
17. Propón una salvaguarda para que el incentivo de pedidos sin error no lleve a ocultar los errores.
18. Hoja de decisión · ¿Qué incentivo proponemos? Compara tres alternativas: trimestral de equipo (la propuesta), mensual individual de 45,00 € a quien tenga menos del 1 % de errores (coste máximo de 2028: 5.763,74 €) o ninguno, con doble lectura y formación. Elige una con dos criterios (coste, medición, datos personales, riesgo de discriminación), fija una revisión con fecha y di quién decide.

5.5 Igualdad retributiva y registro retributivo

Una brecha es una diferencia de medias: antes de concluir, compara grupos y jornadas iguales.

Por un trabajo de igual valor se paga lo mismo, sin discriminación por sexo. Toda empresa lleva un **registro retributivo**: la media y la mediana de lo percibido, por sexo y grupo profesional, con el salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial por separado; la representación legal puede consultarlo (ET, art. 28; Real Decreto 902/2020, art. 5). Mirabel, con 58 personas, tiene plan de igualdad y auditoría retributiva.

CLAVE · IGUAL VALOR

No hace falta que el puesto sea el mismo: un trabajo tiene igual valor que otro cuando las funciones, la formación exigida, los factores del desempeño y las condiciones de trabajo «sean equivalentes» (ET, art. 28.1). Consulta la versión vigente.

LA NORMA DICE

Si en una empresa de al menos 50 personas la media de un sexo supera a la del otro «en un veinticinco por ciento o más», el registro debe justificar que la diferencia no se debe al sexo. Estatuto de los Trabajadores, art. 28.3. Consulta la versión vigente.

Registro retributivo de Conservas Mirabel de 2027

(retribución total anual media en €; datos ficticios)

Grupo	H	M	Media real H	Media real M	Brecha real	Brecha equiparada
I · Dirección y técnicos	3	2	52.400,00	47.900,00	8,59 %	8,59 %
II · Mandos intermedios	4	2	31.200,00	29.800,00	4,49 %	4,49 %

Grupo	H	M	Media real H	Media real M	Brecha real	Brecha equiparada
III · Oficiales	9	3	24.900,00	24.300,00	2,41 %	2,41 %
IV · Especialistas y peones	12	23	19.100,00	13.200,00	30,89 %	1,01 %
Total	**28**	**30**	26.260,71	17.730,00	**32,48 %**	

La brecha se calcula sobre la media de los hombres: en el grupo IV, (19.100,00 − 13.200,00) ÷ 19.100,00 = 30,89 %. La **media equiparada** recalcula cada retribución como si la persona hubiera trabajado a jornada completa todo el año (en el grupo IV, 19.900,00 y 19.700,00 €). Ahí la brecha casi desaparece: 23 de las 27 personas fijas discontinuas son mujeres y trabajan unos cinco meses al año.

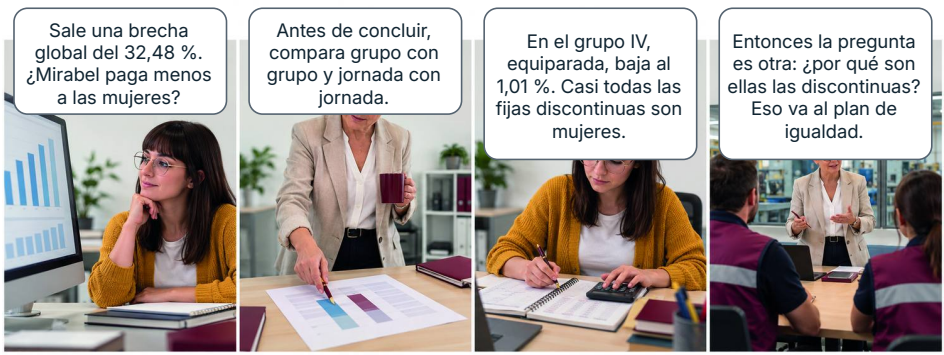
Ejemplo. Media y mediana. Cinco salarios anuales de un grupo: 18.000, 18.500, 19.000, 19.500 y 30.000 €. La media es 105.000 ÷ 5 = **21.000 €**; la mediana, el valor central, **19.000 €**. Un solo salario alto mueve la media, no la mediana: por eso el registro da las dos.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

El registro da medias y medianas, no salarios. En un grupo de una o dos personas revelan un salario: se entregan solo a quien tiene derecho a verlas.

PARA SABER MÁS

El Ministerio de Trabajo ofrece una herramienta gratuita de registro retributivo que calcula medias, medianas y valores equiparados. Pruébala con datos inventados.



ACTIVIDADES

19. Calcula la brecha real del grupo III y di si Mirabel tiene que justificarla en el registro.
20. Redacta la nota de tres párrafos que acompaña al registro para el comité: el dato, la explicación con la media equiparada y una medida para el plan de igualdad.
21. Calcula la media y la mediana de estos salarios anuales: 21.000, 22.000, 22.500 y 40.000 €. ¿Cuál representa mejor al grupo? ¿Por qué?

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La estructura anual de Nayra en 2027

Oriana empieza por Nayra: administrativa de ventas de Nogueral desde el 3 de marzo de 2021, grupo II del CB (ficticio), jornada completa. ¿Cuánto cobra en 2027, de qué se compone y cuánto supera el SMI?

Concepto	Clase	Importe (€)	Veces	Anual (€)
Salario base	Base	1.520,00	12	18.240,00
Antigüedad (un cuatrienio)	Personal	76,00	12	912,00
Plus de convenio	Complemento del convenio	50,00	12	600,00
Paga de beneficios (marzo)	Vencimiento superior al mes	1.520,00	1	1.520,00
Pagas de julio y diciembre	Vencimiento superior al mes	1.596,00	2	3.192,00
Total				**24.464,00**

Paso 1. Convenio y grupo. Grupo II del CB: 1.520,00 € al mes en 2027.

Paso 2. Antigüedad. Cuatrienios del 5 % del salario base. Nayra cumplió el primero el 3 de marzo de 2025: 76,00 €.

Paso 3. Pluses. Plus de convenio de 50,00 €, salarial; ningún plus no salarial.

Paso 4. Pagas. La de marzo es de salario base y se devengó en 2026, año completo. Las de julio y diciembre son de base más antigüedad (1.596,00 €) y están completas.

Paso 5. Total y comprobación. 12 × 1.646,00 + 1.520,00 + 2 × 1.596,00 = 24.464,00 €. 24.464,00 ÷ 12 = 2.038,67 €, que es su base de cotización.

Forma de comparar	Cálculo	Diferencia	¿Sirve?
Mes a mes, sin pagas	1.646,00 frente a 1.260,00	+386,00 €	No: el SMI tiene dos pagas y Nayra cobra tres
Anual, con todo lo salarial	24.464,00 frente a 17.640,00	+6.824,00 €	Sí: así se compara el SMI
Con la base mínima de cotización	2.038,67 frente a 1.470,00	+568,67 €	No: es un límite de cotización

Resultado. Nayra cobra **24.464,00 €** en 2027, **6.824,00 €** (un 38,68 %) más que el SMI anual del caso.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué la paga de marzo de 2027 no incluye la antigüedad?
2. Si Nayra hubiera entrado el 3 de marzo de 2024, ¿cobraría antigüedad en 2027?
3. ¿Qué cambiaría en su base de cotización si el convenio prorrateara las pagas?

PRÁCTICA

La estructura anual de Rafael en 2027

Rafael es conductor-repartidor de Nogueral desde el 1 de septiembre de 2016, grupo III del CB, a jornada completa. Tatiana quiere saber cuánto cobra al año y cuánto se debe a su antigüedad frente a un repartidor que empezara hoy. Recuerda que el CB paga cuatrienios, no trienios.

Consigna

1. Calcula cuántos cuatrienios tiene Rafael en 2027 y cuánto suman al mes.
2. Calcula sus percepciones mensuales y sus tres pagas.
3. Calcula su retribución anual de 2027.
4. Calcula la de un repartidor del grupo III sin antigüedad y la diferencia.
5. Escribe una frase para Tatiana: cuánto supera Rafael el SMI del caso y cuánto se explica por la antigüedad.

Resultado	Cálculo	Valor
Antigüedad mensual		
Percepciones mensuales		
Pagas de marzo, julio y diciembre		
Retribución anual de Rafael		
Repartidor sin antigüedad y diferencia		

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** copia la tabla del caso y cambia solo las cifras del grupo III y la antigüedad.
- **Por tu cuenta:** completa la tabla con la ficha del CB y redondea cada concepto a céntimos.
- **Un paso más:** calcula cuándo cumple Rafael su tercer cuatrienio y cuánto cobraría en un año completo con él.

Comprueba tus resultados

☐ La antigüedad es un 5 % del salario base por cada cuatrienio cumplido.
☐ La paga de marzo no lleva antigüedad.
☐ La retribución anual dividida entre 12 da su base de cotización.
☐ La diferencia con el repartidor nuevo es la antigüedad de 14 pagos.

LECTURA Y DEBATE

El plus de asistencia



Relato ficticio. En la empresa de transporte donde trabajó, la dirección creó un «plus de asistencia»: 60 euros al mes para quien no faltara ni un día. Las ausencias bajaron el primer trimestre, y en la reunión de dirección hubo aplausos.

Al cuarto mes llegaron las preguntas. Una administrativa perdió el plus por tres días de baja por una complicación de su embarazo; un conductor, por el permiso por el fallecimiento de su padre; otro, por acompañar a su hija al hospital. Nadie había faltado sin motivo.

El cuadro que preparó Venancio para el comité llevó a una conclusión incómoda: el plus no premiaba el esfuerzo, sino la salud y la suerte, y castigaba ausencias que la ley protege. Además, había quien venía a trabajar enfermo para no perderlo.

La empresa lo cambió por un objetivo de equipo, medido con los partes de servicio, que no tenía en cuenta las ausencias justificadas y dejó de generar reclamaciones. Venancio guardó una frase de aquella reunión: «Si un incentivo necesita una lista de excepciones, está mal diseñado».

Preguntas para el debate

1. ¿Qué quería conseguir la empresa con el plus y qué consiguió en realidad?
2. ¿Qué ausencias protegidas aparecen en el relato? ¿Por qué no deberían reducir un incentivo?
3. ¿Qué efecto tiene un plus así en la seguridad de los conductores?
4. Propón un indicador para reducir el absentismo que no castigue a nadie por una causa protegida.

APRENDE CON LA IA

Malik pregunta a un asistente de IA, con un caso inventado: «Un repartidor cobra en 2027 1.250 € al mes en 14 pagas. ¿Cumple el salario mínimo? ¿Cuánto puede cobrar en especie, con la comida? ¿Y qué es el IPREM?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«Lo cumple de sobra: el salario mínimo es de 1.184 € al mes. La especie también es salario, así que puede llegar al 50 % de lo que cobra. Y el IPREM es el nombre técnico del salario mínimo, así que se comprueba igual.»

Pista. Repasa qué SMI usa el caso para 2027 y cómo se compara (5.2), el límite del salario en especie (5.1) y para qué sirve el IPREM (5.2).

Reescribe la respuesta corrigiendo cada error y di si el salario de 1.250 € cumple el SMI de 2027 del caso.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

22. Explica la diferencia entre un complemento personal, uno de puesto y uno por cantidad o calidad, con un ejemplo de la cartera, y di cuál no se consolida salvo pacto.
23. Diferencia devengo y pago con la paga de beneficios del CB.
24. ¿Por qué una brecha real del 30,89 % no prueba por sí sola una discriminación?
25. ¿Qué diferencia hay entre el SMI y la base mínima de cotización de los grupos 4 a 7 del caso, si las dos salen del mismo dato?

Aplica

26. Una persona del grupo III del CB, sin antigüedad, empieza en Nogueral el jueves 1 de abril de 2027. Calcula su paga de julio, su paga de diciembre y su paga de beneficios de marzo de 2028.
27. Calcula la retribución anual de 2027 de Osman (grupo I del CC, pagas prorrateadas) y compárala con el SMI del caso. ¿Por qué no se suman dos pagas más?
28. Calcula el coste máximo de 2028 del incentivo si el importe subiera a 150,00 € por persona y trimestre, y el coste real con 120,00 € si solo se llega al 98 % en dos trimestres.
29. Calcula la brecha real de los grupos I y II del registro. ¿Por qué la media de las mujeres del grupo I exige cuidado al entregarla?
30. Calcula la retribución anual de 2027 de Marcial (grupo III del CA, cuatro trienios, dos pagas de base más antigüedad) sin horas extra ni plus de transporte, y compárala con el SMI del caso.
31. Omar cobró en su finiquito la paga de beneficios de marzo de 2028 en proporción. Explica por qué se devengó en 2027 aunque se pague en 2028.

Investiga

32. Busca en el BOE el real decreto del SMI vigente: cuantía diaria, mensual y anual y fecha del BOE. Compárala con la del caso.
33. Busca la cuantía vigente del IPREM, mensual y anual, y la norma que la fija. ¿Para qué prestación la usarías?
34. Busca la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Trabajo y anota qué datos pide para cada persona.

MI CARPETA LABORAL · PASO 5 · FICHA SALARIAL DE UNA PERSONA

Prepara la ficha salarial de Rafael: convenio, grupo, jornada y fecha de antigüedad; cada concepto con su clase y si cotiza; pagas con cuantía, devengo, fecha de pago y prorrata; retribución anual y comparación con el SMI en su jornada. Comprueba que la retribución anual entre 12 coincide con su base de cotización.

OJO PROFESIONAL

Una hoja de estructura salarial con cinco errores

El martes 14 de diciembre, Oriana deja este borrador para que Sabina lo revise antes de enviarlo a las empresas. Sabina encuentra cinco errores. Escribe qué falla, cómo debería ser y qué lo dice.

Línea	Hoja de estructura salarial de la cartera · borrador de Oriana · datos ficticios
1	Revisión: pendiente de Sabina (cuatro ojos) antes del envío
2	Nogueral · Rafael, grupo III, desde el 01/09/2016 · antigüedad: 3 trienios del 5 % de 1.390,00 = 208,50 €/mes
3	Nogueral · paga de beneficios que se cobra en marzo de 2028: se devenga del 01/01/2028 al 31/12/2028
4	Mirabel · Marcial · plus de transporte de 90,00 €/mes: no salarial, fuera de la base de cotización y de la retención
5	Albaida · Osman, grupo I · pagas prorrateadas: 1.850,00 × 2 ÷ 12 = 308,33 €/mes
6	SMI de 2027 del caso: 1.260,00 €/mes × 12 = 15.120,00 € al año
7	Nogueral · incentivo del almacén: 120,00 € por trimestre a cada persona que no haya tenido ninguna baja ni permiso
8	Mirabel · Nelson · salario pactado de 6.300,00 € en 14 pagas, fuera del ámbito personal del CA

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué error perjudica a alguien por una causa protegida?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, repasa el apartado indicado.

1. Un plus de transporte fijo de 90,00 € al mes… (5.1)
a) cotiza aunque el convenio lo llame no salarial.
b) no cotiza nunca.
c) solo cotiza si la persona no tiene coche.

2. La antigüedad es un complemento… (5.1)
a) de puesto.
b) personal.
c) por cantidad o calidad.

3. El salario en especie… (5.1)
a) puede ser todo el salario.
b) no es salario.
c) no puede superar el 30 % de las percepciones salariales.

4. El SMI se compara con lo que cobra una persona… (5.2)
a) mes a mes, sin pagas.
b) en cómputo anual y con todo lo salarial.
c) con su base de cotización.

5. El IPREM sirve sobre todo para… (5.2)
a) fijar umbrales y cuantías de prestaciones y ayudas.
b) fijar el salario mínimo.
c) calcular la antigüedad.

6. La paga de beneficios que el CB paga en marzo de 2028 se devenga… (5.3)
a) en 2027.
b) en 2028.
c) solo en marzo.

7. Si el convenio prorratea las pagas, la base de cotización… (5.3)
a) sube.
b) baja.
c) no cambia.

8. Un buen indicador para un incentivo… (5.4)
a) lo fija cada mes la gerencia.
b) se mide con un sistema que ya existe y la persona puede influir en él.
c) depende del beneficio del año.

9. Un incentivo que solo cobra quien no ha tenido ninguna baja… (5.4)
a) premia la constancia y es correcto.
b) no cotiza.
c) puede perjudicar a quien se ausenta por una causa protegida.

10. Mirabel tiene que justificar en el registro una diferencia de medias… (5.5)
a) de cualquier tamaño.
b) del 25 % o más.
c) solo si llega al 50 %.

Ya sé…

- ☐ clasificar los conceptos de una nómina;
- ☐ comparar un salario con el SMI y explicar para qué sirve el IPREM;
- ☐ calcular una paga extraordinaria y su prorrata;
- ☐ proponer un incentivo con su coste y sus salvaguardas;
- ☐ leer un registro retributivo y explicar una brecha.



UNIDAD 6

Bases y cuotas de cotización

Bloque 2 · Cotizar y pagar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Calcular la base de cotización con la remuneración computable y la prorrata de las pagas;
- Aplicar los topes mínimo y máximo, también en los meses incompletos;
- Distinguir la base de contingencias comunes de la de profesionales y cotizar las horas extra;
- Calcular las aportaciones de la persona y de la empresa según el contrato y la actividad;
- Calcular la cotización de solidaridad y el coste total para la empresa.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 11 de enero de 2028, Oriana abre un correo que Ricardo, gerente de Conservas Mirabel, reenvía desde planta. Es de Nelson, el director de producción: «Gano 6.489 € al mes y en el recibo cotizo por 5.289,94 €. ¿No estaré cotizando de menos? ¿Y por qué la línea de solidaridad ha subido de 5,03 € a 6,50 €?».

El jueves 13 llega otra pregunta: Marcial, oficial de mantenimiento, hizo 10 horas extra en noviembre y no entiende por qué aparecen en una base y no en la otra. Y Ricardo quiere cubrir con 18 horas la parada técnica de octubre: «¿Horas extra de Marcial o un contrato para esos dos sábados? Quiero saber lo que cuesta de verdad».

Al terminar esta unidad sabrás calcular las bases y las cuotas de una nómina, explicar cada cifra y decir cuánto cuesta de verdad una persona.

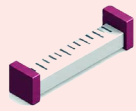
PARA EMPEZAR

1. Si una persona cobra dos pagas extra al año, ¿crees que cotiza por ellas el mes en que las cobra o cada mes un poco?
2. ¿Pagan las horas extra la misma Seguridad Social que el resto del salario?
3. ¿Crees que hay un límite a lo que una persona puede cotizar en un mes, por mucho que gane?
4. ¿Qué parte de la Seguridad Social de una nómina crees que paga la empresa y qué parte la persona?
5. ¿Por qué crees que dos personas con el mismo sueldo pueden costar distinto a su empresa?



La base

6.1



Topes

6.2



Contingencias y horas extra

6.3



Tipos y cuotas

6.4



Solidaridad y coste

6.5

6.1 La base de cotización: remuneración computable y prorrata

La base no es lo que se cobra en el mes: es lo que la norma manda contar, con las pagas repartidas.

La **base de cotización** es la cantidad a la que se aplican los tipos. Se forma con la **remuneración computable** del mes: todo lo que la persona tiene derecho a cobrar por su trabajo, en dinero o en especie. A eso se suma la **prorrata** de las pagas extraordinarias: la doceava parte de lo que cobrará en el año por ellas.

LA NORMA DICE

«Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año». Ley General de la Seguridad Social, art. 147.1. Consulta la versión vigente.

Hoja de bases · Marcial, noviembre de 2027

(datos ficticios)

Concepto	Importe (€)
Salario base (grupo III del CA, ficticio)	1.540,00
Antigüedad (4 trienios de 30,00 €)	120,00
Plus de transporte	90,00
Prorrata de las pagas de junio y diciembre (2 × 1.660,00 ÷ 12)	276,67
Base de contingencias comunes	**2.026,67**

El plus de transporte es no salarial, pero cotiza: la ley solo deja fuera una lista cerrada de conceptos, como el transporte público justificado con factura, las dietas dentro de los límites del IRPF, las prestaciones y las indemnizaciones por despido o fin de contrato en la cuantía obligatoria.

Ejemplo. ¿Entra en la base?

Concepto	¿En la base del mes?
Plus de transporte de 90,00 € del CA	Sí
Billete de autobús justificado con factura	No
Dieta de un viaje, dentro de los límites del IRPF	No
Indemnización por fin de contrato, en la cuantía obligatoria	No
Vacaciones pagadas y no disfrutadas al terminar	Aparte, en una liquidación complementaria

La prorrata se suma solo si las pagas se cobran aparte. Rania, fija discontinua, cobra las pagas prorrateadas en cada nómina: ya están en lo que cobra. Cuando un contrato termina, las vacaciones pagadas y no disfrutadas no se suman a la base del mes: cotizan en una liquidación complementaria, «sin prorrateo alguno» (art. 147.1).

Ejemplo. Diciembre no cotiza dos veces. En diciembre Marcial cobra la paga extra, pero su base no la suma: esa paga ya ha cotizado por doceavas en cada mes del año. Si no cambia nada más, su base de comunes de diciembre vuelve a ser la de un mes normal.

EN TU SECTOR

En una empresa de transporte de viajeros, las dietas de los conductores no cotizan si no pasan los límites del IRPF. En la hostelería, la manutención en especie cotiza. En el comercio, las comisiones entran en la base del mes en que se ganan.

Hoja de bases · Nayra, enero de 2028

(datos ficticios; tablas del CB de 2027, porque las de 2028 están pendientes)

Concepto	Importe (€)
Salario base (grupo II del CB)	1.520,00
Antigüedad (un cuatrienio)	76,00
Plus de convenio	50,00
Prorrata de las pagas ((1.520,00 + 2 × 1.596,00) ÷ 12)	392,67
Base de contingencias comunes	**2.038,67**

ACTIVIDADES

1. Calcula la prorrata y la base de enero de 2028 de Rafael: 1.390,00 € de salario base, 139,00 € de antigüedad y 50,00 € de plus de convenio; paga de marzo de 1.390,00 € y de julio y diciembre de 1.529,00 €.
2. Omar terminó su contrato el 31 de diciembre de 2027. Clasifica en «cotiza en la base», «cotiza aparte» y «no cotiza»: salario base, plus de convenio, vacaciones no disfrutadas, pagas proporcionales e indemnización por fin de contrato.
3. Un mes, Marcial cobra además una dieta de 45,00 € por un curso en otra ciudad, dentro de los límites del IRPF. ¿Cambia su base de cotización? ¿Por qué?

6.2 Topes mínimo y máximo

Cada base tiene un suelo por grupo de cotización y un techo para todos.

La **base mínima** depende del grupo de cotización: sube con la categoría y, en los grupos 8 a 11, se fija por día. La **base máxima** es la misma para todos. Si la base calculada queda por debajo de la mínima, se cotiza por la mínima; si supera la máxima, por la máxima.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Topes que usa el caso para 2027 y 2028 (parámetros supuestos para el curso 2027/28) y, entre paréntesis, los publicados para 2026: grupo 1, 2.052,84 € (1.989,30 €); grupo 2, 1.702,39 € (1.649,70 €); grupo 3, 1.481,04 € (1.435,20 €); grupos 4 a 7, 1.470,00 € (1.424,40 €); grupos 8 a 11, 49,00 € al día (47,48 €); base máxima, 5.289,94 € (5.101,20 €). Cifras de 2026: Orden PJC/297/2026, art. 3. Consulta la versión vigente.

En un mes incompleto, los dos topes se calculan en proporción a los días de alta. Nadia empezó el lunes 10 de enero de 2028 y cotiza por 22 días: su base es (1.770,00 + 430,00) × 22 ÷ 30 = 1.613,33 €, y la mínima de su grupo 4 en esos días, 1.470,00 × 22 ÷ 30 = 1.078,00 €. En los grupos 8 a 11 se multiplica la base diaria por los días: Rania, del grupo 9, tiene en un mes de 30 días un suelo de 49,00 × 30 = 1.470,00 €. A tiempo parcial, la base no puede bajar de una base mínima por hora multiplicada por las horas trabajadas (Real Decreto 2064/1995, art. 65).

Ejemplo. Diez días de alta. Una persona del grupo 7 que entra el día 21 de un mes de 30 días cotiza 10 días: su base mínima es 1.470,00 × 10 ÷ 30 = **490,00 €** y la máxima, 5.289,94 × 10 ÷ 30 = **1.763,31 €**.

Los topes, en tres pasos

1. Calcula la base: remuneración computable del mes más la prorrata.
2. Calcula la base mínima de su grupo y la máxima, en proporción a los días de alta.
3. Compara: si queda por debajo, cotiza por la mínima; si pasa de la máxima, por la máxima.

En el otro extremo está Nelson. Su remuneración de enero, con la prorrata, es de 7.570,50 €, pero su base se queda en la máxima: 5.289,94 €. Lo que pasa del tope no cotiza como base, aunque sí paga la cotización de solidaridad (6.5).

Ejemplo. Los topes en la cartera (datos del caso)

Persona y mes	Grupo	Base calculada	Base mínima	Cotiza por
Omar, noviembre de 2027 (29 días)	10	1.727,92	49,00 × 29 = 1.421,00	1.727,92
Rania, septiembre de 2027 (25 días)	9	1.490,23	49,00 × 25 = 1.225,00	1.490,23
Nadia, enero de 2028 (22 días)	4	1.613,33	1.470,00 × 22 ÷ 30 = 1.078,00	1.613,33
Osman, enero de 2028	2	2.190,71	1.702,39	2.190,71
Nelson, enero de 2028	1	7.570,50	2.052,84	5.289,94 (máxima)

CLAVE · DOS TOPES, DOS FUNCIONES

El mínimo depende del grupo y protege a la persona; el máximo es igual para todos. Lo que pasa del máximo no cotiza como base, pero paga solidaridad.

PARA SABER MÁS

La base máxima la fija cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LGSS, disposición transitoria 38.ª), y la orden de cotización desarrolla las bases y los tipos. Búscala en el BOE de cada año.

ACTIVIDADES

4. Calcula la base máxima de Nadia en sus 22 días de enero y comprueba que su base está entre los dos topes.
5. Explica por qué la base mínima de Rania se calcula por días y la de Osman, del grupo 2, por meses. Indica la mínima de cada uno en un mes completo de 2028.
6. Comprueba los topes de Omar en diciembre de 2027: 31 días de alta, grupo 10 y base de 1.787,50 €.

6.3 Contingencias comunes, profesionales y horas extra

Una misma nómina puede tener dos bases: las horas extra solo entran en la de profesionales.

La base de **contingencias comunes** sirve para la enfermedad común, la jubilación o el nacimiento. La de **contingencias profesionales** cubre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional; sobre ella se calculan también el desempleo, el FOGASA y la formación profesional. Casi siempre coinciden. Cambian cuando hay horas extraordinarias.

Ejemplo. Qué va en cada base y para qué sirve



	Comunes	Profesionales
Horas extraordinarias	No	Sí
Cuotas que se calculan sobre ella	Contingencias comunes y MEI	Accidentes de trabajo, desempleo, FOGASA y formación profesional

LA NORMA DICE

No se computan en la base: «Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». Ley General de la Seguridad Social, art. 147.2.e. Consulta la versión vigente.

Base de Marcial, noviembre de 2027	Importe (€)
Contingencias comunes	2.026,67
Horas extraordinarias (10 h × 18,50)	185,00
Contingencias profesionales	2.211,67

Además, las horas extra pagan una **cotización adicional**: 23,60 % la empresa y 4,70 % la persona (43,66 € y 8,70 € para Marcial); si son de fuerza mayor, el 12,00 % y el 2,00 %. Tienen tres límites: no más de **ochenta al año**, sin contar las compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes; son voluntarias, salvo pacto; y se registran día a día (Estatuto de los Trabajadores, art. 35).

Ejemplo. Horas de fuerza mayor. Si las 10 horas de Marcial de noviembre se hubieran hecho por una inundación en la planta, la cotización adicional sería del 12,00 % y el 2,00 %: 185,00 × 12 % = **22,20 €** Mirabel y 185,00 × 2 % = **3,70 €** Marcial.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

El precio de la hora extra y si se paga o se compensa con descanso lo decide el convenio. El CA de Mirabel las paga; el CB de Nogueral las compensa con descanso.

REGISTRO DE HORAS EXTRA · MARCIAL · NOVIEMBRE DE 2027 (DATOS FICTICIOS)

Sábado 06/11: 4 h · reparación de la autoclave de la línea 2

Sábado 20/11: 6 h · mantenimiento preventivo de la envasadora

Total del mes: 10 h · acumulado de 2027: 18 h · firma de Marcial y del jefe de planta

ACTIVIDADES

7. En octubre de 2027, Marcial hizo 8 horas extra. Calcula sus dos bases y la cotización adicional de la empresa y la suya.
8. Calcula cuántas horas extra podría hacer Marcial en lo que queda de 2027 después de las de octubre y noviembre. ¿Qué cambiaría si trabajara en Nogueral?
9. Comprueba con el registro de horas extra de noviembre que la base de profesionales de Marcial es correcta.
10. Hoja de decisión · ¿Horas extra o un contrato para la parada técnica? Mirabel parará la línea de esterilizado los sábados 7 y 14 de octubre de 2028: 18 horas de mantenimiento. Alternativa 1: horas extra de Marcial a 18,87 € (CA de 2028): 339,66 € + 112,43 € de cotización de la empresa = 452,09 €. Alternativa 2: un contrato de dos sábados: 225,90 € de salario, 79,56 € de cotización, 34,68 € adicionales y 7,43 € de indemnización = 347,57 €, sin contar la formación de quien no conoce la línea. Alternativa 3: compensar con descanso. Propón una con tres criterios (coste, límite de 80 horas y descanso, riesgo) y di qué falta comprobar.

6.4 Tipos y cuotas de la persona y de la empresa

La cuota es base por tipo, concepto a concepto: cada contrato y cada actividad tienen el suyo.

Con las bases calculadas, se aplica a cada una su tipo, se redondea cada concepto al céntimo y se suma. Parte de la cuota la paga la persona y parte la empresa.

Concepto	Base	Empresa	Persona
Contingencias comunes	Comunes	23,60 %	4,70 %
MEI	Comunes	0,83 % (2027) · 0,92 % (2028)	0,17 % · 0,18 %
Desempleo: indefinido, sustitución y formativo	Profesionales	5,50 %	1,55 %

Concepto	Base	Empresa	Persona
Desempleo: duración determinada	Profesionales	6,70 %	1,60 %
Formación profesional	Profesionales	0,60 %	0,10 %
FOGASA	Profesionales	0,20 %	—
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Profesionales	Según la actividad	—

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Los tipos de 2027 y 2028 del caso son los publicados para 2026 (Orden PJC/297/2026), que el libro mantiene como parámetro supuesto. El MEI sí cambia cada año porque lo fija la ley: 0,90 % en 2026 (0,75 + 0,15), 1,00 % en 2027 y 1,10 % en 2028 (LGSS, art. 127 bis y DT 43.ª). Consulta la versión vigente.

El tipo de accidentes de trabajo lo paga solo la empresa y depende de la actividad y del puesto: trabajo exclusivo de oficina, 1,50 % (Nayra); almacén de Nogueral, 2,60 %; planta de Mirabel, 3,20 %; fisioterapia de Albaida, 1,75 %.

Ejemplo. Cuotas de Rania, noviembre de 2027 (base 1.860,63 €; fija discontinua, desempleo de indefinido)

Concepto	Empresa (€)	Persona (€)
Contingencias comunes	439,11	87,45
MEI	15,44	3,16
Accidentes de trabajo (3,20 %)	59,54	—
Desempleo	102,33	28,84
Formación profesional y FOGASA	11,16 + 3,72	1,86
Total	**631,30**	**121,31**

CLAVE · REDONDEA CONCEPTO A CONCEPTO

Cada cuota se redondea al céntimo y luego se suma. Si solo redondeas el total, la nómina puede no cuadrar con la liquidación por un céntimo.

Ejemplo. Comprueba con el 6,5 %. Una persona indefinida con una base de 2.000,00 € en 2027 aporta: comunes, 94,00 €; MEI, 3,40 €; desempleo, 31,00 €; formación profesional, 2,00 €. Total, **130,40 €**: el 6,52 % de su base, dentro de lo esperado.

Cuotas de Marcial, noviembre de 2027 (comunes 2.026,67 €; profesionales 2.211,67 €)

Concepto	Empresa (€)	Persona (€)
Contingencias comunes	478,29	95,25
MEI	16,82	3,45
Accidentes de trabajo (3,20 %)	70,77	—
Desempleo	121,64	34,28

Concepto	Empresa (€)	Persona (€)
Formación profesional y FOGASA	13,27 + 4,42	2,21
Horas extraordinarias	43,66	8,70
Total	**748,87**	**143,89**

LA NORMA DICE

La empresa ingresa toda la cuota y descuenta la parte de la persona «en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones»; si no lo hace entonces, ya no puede. Ley General de la Seguridad Social, art. 142. Consulta la versión vigente.

Cada mes, con estos datos, la TGSS calcula la liquidación de la empresa: la **relación nominal de trabajadores (RNT)** y el **recibo de liquidación de cotizaciones (RLC)**, que Robledal confirma por **SILTRA** dentro del mes siguiente. Las cuotas de noviembre de 2027, hasta el viernes 31 de diciembre. Lo verás en la unidad 8.

CLAVE

La aportación de la persona ronda el 6,5 % de su base, y la de la empresa, del 32 % al 35 %. Si te sale muy lejos, revisa los tipos.

ACTIVIDADES

11. Calcula, concepto a concepto, la aportación de Nadia en enero de 2028 con su base de 1.613,33 €.
12. En diciembre de 2027, la base ordinaria de Omar fue de 1.787,50 € y la complementaria de sus vacaciones, de 236,64 €. Calcula el desempleo de Nogueral y el suyo en las dos, con el tipo de su contrato temporal y con el de un indefinido, y la diferencia.
13. Calcula la cuota de accidentes de trabajo de enero de 2028 de Nayra (base 2.038,67 €) y de Rafael (1.949,67 €). ¿Por qué tienen tipos distintos en la misma empresa?
14. Comprueba con la Clave del 6,5 % la aportación de Rania de noviembre de 2027. ¿Y la cuota de Mirabel, está entre el 32 % y el 35 %?

6.5 Cotización de solidaridad y coste total

Lo que pasa de la base máxima no cotiza como base, pero paga solidaridad por tramos.

Desde 2025, la parte de la remuneración que supera la base máxima paga una **cotización adicional de solidaridad**, por tramos sobre el exceso, repartida entre la empresa y la persona como las contingencias comunes: 23,60 de cada 28,30 la empresa y 4,70 la persona (LGSS, art. 19 bis).

Tramo del exceso sobre la base máxima	2026	2027	2028
1. Hasta el 10 % de la base máxima	1,15 %	1,38 %	1,60 %
2. Del 10 % al 50 %	1,25 %	1,50 %	1,75 %
3. Más del 50 %	1,46 %	1,75 %	2,04 %

CLAVE · ESCALA LEGAL

Los porcentajes de cada año hasta 2045 los fija la propia ley: no son datos supuestos. Ley General de la Seguridad Social, disposición transitoria 42.ª. Consulta la versión vigente.

En diciembre de 2027, Nelson tenía una remuneración computable de 7.350,00 € (6.300,00 € más 1.050,00 € de prorrata). El exceso sobre la base máxima era de 2.060,06 €: 528,99 € al tramo 1 y 1.531,07 € al tramo 2. Pagó 30,27 € de solidaridad: 5,03 € él y 25,24 € Mirabel. En enero de 2028 suben su salario y los porcentajes: por eso su línea pasa a 6,50 €.

El **coste para la empresa** es lo devengado más la cuota de la empresa. Marcial costó a Mirabel en noviembre 1.935,00 + 748,87 = 2.683,87 €.

Ejemplo. El coste de Rania en noviembre de 2027. Rania cobra las pagas prorrateadas, así que lo devengado coincide con su base: 1.860,63 €. Con la cuota de Mirabel, cuesta 1.860,63 + 631,30 = **2.491,93 €**.

Ejemplo. Un exceso pequeño. Con una remuneración computable de 5.600,00 € en 2028, el exceso es 310,06 €, todo en el tramo 1: 310,06 × 1,60 % = **4,96 €** de solidaridad, 0,82 € la persona y 4,14 € la empresa.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La hoja de bases de la dirección solo la ven quienes la calculan y la revisan. Nunca se usa como ejemplo fuera de su carpeta.



ACTIVIDADES

15. Elabora la hoja de bases de Nelson de diciembre de 2027: remuneración computable, bases, exceso por tramos, solidaridad y reparto.
16. Nelson costó a Mirabel 8.120,13 € en noviembre de 2027 y 8.321,26 € en enero de 2028. Calcula cuánto sube su coste y qué parte es salario y qué parte Seguridad Social.
17. Calcula qué porcentaje del coste de Marcial en noviembre de 2027 es Seguridad Social a cargo de Mirabel.
18. Calcula la solidaridad de 2028 de una persona con una remuneración computable de 6.000,00 € y cuánto paga cada parte.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

Por qué Nelson cotiza menos de lo que gana

El martes 11 de enero de 2028, Oriana prepara la respuesta a Nelson. Tiene un salario pactado de 6.489,00 € en 14 pagas, grupo de cotización 1, en la planta de Mirabel.

Hoja de bases · Nelson, enero de 2028 (datos ficticios)

Concepto	Importe (€)
Remuneración computable (6.489,00 + 1.081,50 de prorrata)	7.570,50
Bases de comunes y de profesionales (base máxima)	5.289,94
Exceso: tramo 1 (528,99 × 1,60 %)	8,46
Exceso: tramo 2 (1.751,57 × 1,75 %)	30,65
Solidaridad (Mirabel 32,61 · Nelson 6,50)	**39,11**

Paso 1. Remuneración computable. Prorrata: 2 × 6.489,00 ÷ 12 = 1.081,50 €. Con el salario del mes, 7.570,50 €.

Paso 2. Topes. 7.570,50 € supera la base máxima: las dos bases se quedan en 5.289,94 €. El exceso es de 2.280,56 €.

Paso 3. Solidaridad por tramos. El tramo 1 llega hasta el 10 % de la base máxima: 528,99 €. El resto, 1.751,57 €, no pasa del 50 %: tramo 2. Total, 39,11 €; Nelson paga 39,11 × 4,70 ÷ 28,30 = 6,50 € y Mirabel, 32,61 €.

Paso 4. Cuotas. La aportación de Nelson suma 351,93 €: comunes 248,63 €, MEI 9,52 €, desempleo 81,99 €, formación 5,29 € y solidaridad 6,50 €. La de Mirabel, 1.832,26 €, con el 3,20 % de accidentes de trabajo de la planta.

Paso 5. Coste y alternativas. Mirabel paga 6.489,00 + 1.832,26 = 8.321,26 €.

Cálculo	Exceso	Solidaridad	¿Vale?
Con la prorrata	2.280,56	39,11	Sí: la ley manda contar las pagas
Sin la prorrata	1.199,06	20,19	No: olvida las pagas
Sobre todo el salario	—	103,82	No: solo cotiza el exceso

Resultado. Base de **5.289,94 €**, solidaridad de **39,11 €** (6,50 € Nelson) y coste para Mirabel de **8.321,26 €**. Nelson no cotiza de menos: cotiza hasta el tope y, por encima, paga solidaridad.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué la base de Nelson es la misma en enero que en diciembre aunque su salario haya subido?
2. ¿A partir de qué remuneración computable pagaría Nelson el tramo 3?
3. ¿Por qué Nelson paga 6,50 € de solidaridad y no la mitad?
4. Si Nelson cobrara 4.000,00 € al mes en 14 pagas, ¿cuál sería su base y pagaría solidaridad?

PRÁCTICA

Las bases de Rania en octubre

Rania es operaria fija discontinua de Mirabel, grupo IV del CA y grupo de cotización 9. En octubre de 2027 trabajó todo el mes, con 64 horas de nocturnidad. Cobra las pagas prorrateadas en cada nómina. Prepara su hoja de bases y cuotas para que Néstor la revise.

Datos. Salario base 1.330,00 €; antigüedad 60,00 €; nocturnidad a 2,66 € la hora; prorrata de pagas 231,67 €; plus de transporte 90,00 €. Accidentes de trabajo, 3,20 %; desempleo de los indefinidos; tipos de 2027 de 6.4.

Ejemplo. En noviembre hizo 56 horas de nocturnidad: 148,96 €. Su base fue 1.330,00 + 60,00 + 148,96 + 231,67 + 90,00 = 1.860,63 €.

Consigna

1. Calcula la nocturnidad, la base de comunes y la de profesionales, y comprueba los topes.
2. Calcula la aportación de Rania y la cuota de Mirabel, concepto a concepto.
3. Calcula el coste de octubre para Mirabel.
4. Escribe una frase para Néstor: ¿por qué la base de Rania es igual a lo que cobra y la de Marcial, no?

Resultado	Cálculo	Valor
Nocturnidad y bases		
Aportación de Rania		
Cuota de Mirabel		
Coste de octubre		

Tres niveles, el mismo objetivo

- **Con ayuda:** prepara una hoja de cálculo con una fila por concepto y una columna por tipo.
- **Por tu cuenta:** completa la tabla con los tipos de 6.4 y redondea cada concepto al céntimo.
- **Un paso más:** calcula la base mínima de Rania en septiembre, con 25 días de alta, y comprueba que su base de 1.490,23 € la supera.

Comprueba tus resultados

- ☐ No has sumado la prorrata dos veces.
- ☐ Las dos bases coinciden, porque no hay horas extra.
- ☐ La aportación de Rania ronda el 6,5 % de su base.
- ☐ El coste es lo devengado más la cuota de Mirabel.

LECTURA Y DEBATE

El sobre



Relato ficticio. Hace unos años, una camarera de un bar de Valdeluz cobraba 1.700 euros al mes: 1.200 por transferencia, con su nómina, y 500 en un sobre. «Así cobras más», le decía el dueño. Ella lo veía igual: más dinero en la mano a final de mes.

Un invierno resbaló en la cocina y se rompió el tobillo. Estuvo tres meses de baja. La prestación se calculó con lo que constaba: su base de cotización, la de los 1.200 euros. Los 500 del sobre no existían para la Seguridad Social. Cobró bastante menos de lo que esperaba, justo cuando más lo necesitaba.

Al volver, hizo cuentas. Cada mes, el sobre le había ahorrado al dueño la cuota de la empresa sobre esos 500 euros, más de 150 euros. A ella le había quitado protección en la baja, en un posible desempleo y en su futura pensión. Pidió que todo fuera por nómina. El dueño se negó y ella se marchó.

Venancio cierra siempre con una pregunta: «¿Quién ganaba con el sobre?». Después explica que una base de cotización no es solo un número del recibo: es la medida de lo que la Seguridad Social reconoce de tu trabajo.

Preguntas para el debate

1. ¿Por qué la prestación de la camarera fue más baja de lo que esperaba?
2. Calcula de forma aproximada lo que ahorraba el dueño cada mes con un tipo de empresa del 32 % sobre los 500 €.
3. ¿Qué otras prestaciones dependen de la base de cotización?
4. ¿Por qué crees que muchas personas aceptan cobrar «en sobre»? ¿Qué les dirías?

APRENDE CON LA IA

Oriana quiere comprobar su hoja sin dar ningún dato personal. Pregunta a un asistente de IA: «En enero de 2028, ¿cuánto cotiza una persona con 6.489,00 € al mes en 14 pagas? ¿Y cuánto pagaría de desempleo si tuviera un contrato temporal?». La respuesta tiene **tres errores**.

RESPUESTA DE LA IA

«Su base será la máxima, 5.289,94 €. La solidaridad se aplica a todo el salario: 6.489,00 × 1,60 % = 103,82 €, y la pagan a partes iguales la persona y la empresa: 51,91 € cada una. Y con un contrato temporal, el desempleo de la persona es el mismo que en un indefinido: 1,55 %.»

Pista. Repasa sobre qué se calcula la solidaridad y cómo se reparte (6.5) y el desempleo de los contratos de duración determinada (6.4).

Reescribe la respuesta corrigiendo cada error, con las cifras correctas.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

19. Explica a Marcial, en tres frases, por qué sus horas extra de noviembre cuentan en una base y no en la otra.
20. Explica por qué la paga de diciembre no cambia la base de diciembre de Marcial.
21. Indica quién paga cada concepto y sobre qué base: accidentes de trabajo, FOGASA, MEI, desempleo y solidaridad.
22. ¿Por qué las vacaciones pagadas y no disfrutadas de Omar no se suman a la base de diciembre?

Aplica

23. Calcula el coste de enero de 2028 de Nadia para Nogueral: devengado 1.298,00 €, base 1.613,33 €, accidentes de trabajo 2,60 % y tipos de 2028.
24. Calcula la base y las cuotas de Omar en noviembre de 2027: 29 días, 1.392,00 € devengados, prorrata de 335,92 €, contrato temporal y accidentes de trabajo del 2,60 %. Comprueba la mínima de su grupo 10.
25. Calcula las cuotas de Osman de enero de 2028 (base 2.190,71 €, accidentes de trabajo 1,75 %, indefinido) y su coste para Albaida con un devengado de 2.190,71 €.
26. Calcula la solidaridad de enero de 2028 de una persona de dirección con 8.200,00 € de salario en 14 pagas y el reparto entre empresa y persona.
27. Calcula el coste de Nayra para Nogueral en enero de 2028: devengado 1.646,00 €, base 2.038,67 €, indefinida, oficina (1,50 %) y tipos de 2028.
28. Calcula la base y las cuotas de Rania en septiembre de 2027 (25 días, base 1.490,23 €) con los tipos de 2027 y compruébalas con la Clave del 6,5 %.

Investiga

29. Busca en el BOE la orden de cotización del año en curso. Copia la base máxima, la mínima de los grupos 4 a 7 y los tipos de comunes y desempleo, y compáralos con los de 6.4.
30. Busca en la LGSS (disposición transitoria 42.ª) los tipos de solidaridad del año que viene y compáralos con los de 2028.
31. Busca en el BOE la tarifa de accidentes de trabajo (disposición adicional 61.ª de la LGSS) y anota el tipo de tu sector.

MI CARPETA LABORAL · PASO 6 · HOJA DE BASES Y CUOTAS

Prepara la hoja de bases de Marcial de diciembre de 2027 (sin horas extra): remuneración computable con la prorrata, topes de su grupo, bases de comunes y de profesionales, aportación de Marcial y cuota de Mirabel, y coste. Comprueba que la paga de diciembre no está dentro de la base, que el MEI es el de 2027 y que el coste es lo devengado más la cuota de la empresa.

OJO PROFESIONAL

Una hoja de bases con cinco errores

Néstor guarda para formación un borrador de noviembre de 2027 que preparó el auxiliar del departamento antes de que él lo revisara. Tiene cinco errores. Escribe qué falla, cómo debería ser y qué lo dice.

Línea	Hoja de bases de noviembre de 2027 · cartera de Robledal · borrador · datos ficticios
1	Marcial (Mirabel, grupo 8, AT/EP 3,20 %): 1.750,00 + 276,67 de prorrata + 185,00 de 10 h extra = base de comunes y de profesionales 2.211,67 €
2	Nelson (Mirabel, grupo 1): remuneración computable 7.350,00 € · bases 5.289,94 € · solidaridad de 2027 sobre un exceso de 2.060,06 €: 30,27 €
3	Osman (Albaida, grupo 2): base 2.158,33 € · mínima aplicada 1.470,00 € (la de los grupos 4 a 7)
4	Omar (Nogueral, almacén, grupo 10, 29 días): base 1.727,92 € · AT/EP 1,50 % (oficina) · desempleo 6,70 + 1,60 %
5	Rania (Mirabel, fija discontinua, grupo 9): base 1.860,63 € (pagas cobradas prorrateadas: no se vuelven a sumar)
6	Previsión para enero de 2028: los tipos de noviembre, con un MEI del 0,75 % para la empresa y del 0,15 % para la persona
7	Nota para diciembre: Marcial cobra la paga de 1.660,00 €; su base de comunes de diciembre será 3.410,00 €
8	Revisión: Néstor, antes de confirmar la liquidación

N.º	Línea	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1				
2				
3				
4				
5				

Para pensar. ¿Qué errores cambian la cuota de noviembre? ¿Cuál no cambia ninguna cifra, pero dejaría pasar un error en otro mes?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta. Si fallas, vuelve al apartado que se indica entre paréntesis.

1. La prorrata de las pagas extra... (6.1)
a) se suma a la base cada mes, si las pagas se cobran aparte.
b) se suma solo en el mes de la paga.
c) no cotiza.

2. Un plus de transporte del convenio, pagado en dinero cada mes... (6.1)
a) no cotiza, porque es no salarial.
b) cotiza.
c) cotiza solo si se justifica con factura.

3. La base mínima de los grupos 8 a 11... (6.2)
a) es mensual, como la de los demás.
b) no existe.
c) es diaria y se multiplica por los días.

4. En un mes con 22 días de alta, la base máxima... (6.2)
a) es la misma que en un mes completo.
b) se calcula en proporción a los 22 días.
c) no se aplica.

5. Las horas extraordinarias... (6.3)
a) solo entran en la base de profesionales y pagan una cotización adicional.
b) entran en las dos bases.
c) no cotizan.

6. Las horas extra no pueden pasar de... (6.3)
a) 40 al año.
b) 100 al año.
c) 80 al año, sin contar las compensadas con descanso en cuatro meses.

7. El tipo de accidentes de trabajo... (6.4)
a) lo pagan a medias la empresa y la persona.
b) es igual en todas las empresas.
c) lo paga solo la empresa y depende de la actividad.

8. En 2028, el MEI de la persona trabajadora es del... (6.4)
a) 0,15 %.
b) 0,18 %.
c) 0,92 %.

9. La cotización de solidaridad se calcula sobre... (6.5)
a) el exceso de la remuneración computable sobre la base máxima, por tramos.
b) todo el salario.
c) la base máxima.

10. El coste de una persona para la empresa es... (6.5)
a) la base de cotización.
b) lo devengado más la cuota de la empresa.
c) el líquido más el IRPF.

Ya sé...

- ☐ calcular la base con la remuneración computable y la prorrata;
- ☐ aplicar los topes, también en meses incompletos;
- ☐ separar las dos bases cuando hay horas extra;
- ☐ calcular las cuotas de la persona y de la empresa;
- ☐ calcular la solidaridad y el coste para la empresa.



UNIDAD 7

La nómina completa y la retención

Bloque 2 · Cotizar y pagar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Reunir los documentos y las incidencias del mes antes de calcular;
- Leer y completar el recibo oficial de salarios;
- Calcular la nómina de un mes con alta, incapacidad temporal, suspensión u horas extra;
- Calcular el tipo de retención del IRPF y corregirlo;
- Aplicar un embargo respetando la parte que la ley protege;
- Comprobar el líquido y el coste antes del pago.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 25 de enero de 2028, Ione deja en la mesa de Oriana un correo de Distribuciones Nogueral. Nadia, la técnica de logística que empezó el día 10, ve en su ficha una retención del 6 % y pregunta si es normal: una compañera con un sueldo parecido tiene casi el doble. «Vamos a calcularlo con el reglamento», dice Ione.

El jueves 27, Néstor le pasa dos carpetas más: la nómina de enero de Marcial, de Conservas Mirabel, que tuvo un accidente de trabajo el lunes 17 y sigue de baja, y una diligencia del tribunal que obliga a Fisioterapia Albaida a retener a Osman hasta 800,00 €. Sabina se acerca: «Antes de calcular, ¿qué contrato es y qué convenio se aplica?».

Al terminar esta unidad sabrás preparar una nómina completa con sus incidencias, su retención y sus descuentos, y comprobarla antes de pagar.

PARA EMPEZAR

1. ¿Qué datos crees que necesita una asesoría para hacer la nómina de un mes, además del contrato?
2. Si una persona está de baja medio mes, ¿quién crees que le paga esos días?
3. ¿Por qué a dos personas con un sueldo parecido les pueden retener un IRPF distinto?
4. En un recibo de salarios, ¿qué línea crees que cuesta más entender?
5. Si te embargaran parte del sueldo, ¿crees que podrían quitarte cualquier cantidad?



Documentos e incidencias

7.1



El recibo oficial

7.2



Situaciones del mes

7.3



La retención del IRPF

7.4



Embargos y descuentos

7.5

7.1 Antes de calcular: documentos e incidencias del mes

Una nómina bien calculada con un dato que falta es una nómina mal hecha: primero, la carpeta completa.

Antes de calcular se reúne lo que cambia poco (contrato, convenio, grupo, antigüedad y datos fiscales) y lo que cambia cada mes: las **incidencias**. Cada documento aporta un dato que se comprueba con otro.

Documento	Quién lo da	Qué aporta	Con qué se comprueba
Contrato y convenio con sus tablas	Empresa; boletín oficial	Jornada, grupo, salario, pluses, pagas, complemento de IT	Alta en la Seguridad Social
Modelo 145	Persona trabajadora	Situación familiar y discapacidad	Tipo de retención
Registro de jornada	Empresa	Horas ordinarias y extra	Límite de 80 h al año
Partes de baja, confirmación y alta	Servicio de salud o mutua	Fechas y contingencia	Días de IT del recibo
Permisos, vacaciones, suspensiones	Empresa y persona	Días sin salario o especiales	Calendario del mes
Embargos y anticipos	Tribunal; empresa	Importe que descontar	Recibos anteriores

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

La hoja de incidencias de cada empresa se cierra el día 20 o el hábil anterior. Una persona calcula, otra revisa (los «cuatro ojos») y la empresa paga el último día hábil del mes.

En enero de 2028, la hoja de Mirabel recoge el accidente de Marcial del lunes 17, la baja de la mutua y los partes de confirmación. Sus horas extra de octubre y noviembre ya se pagaron, pero cuentan para su prestación (7.3). La de Albaida tiene una incidencia: la diligencia de embargo de Osman, llegada el lunes 3 de enero.

Hoja de incidencias de Nogueral · enero de 2028

(extracto · datos ficticios)

Persona	Incidencia	Documento	Estado
Nadia	Alta el lunes 10/01: 22 días del mes	Contrato y justificante del alta	En la carpeta
Nadia	Datos para la retención	Modelo 145 firmado	En la carpeta
Almacén	Sin horas extra	Registro de jornada	Cerrado el jueves 20/01

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La empresa conoce las fechas de baja y alta, nunca el diagnóstico. Partes y embargos van a una carpeta restringida y no se comentan con la plantilla.

ACTIVIDADES

1. Clasifica los documentos de la tabla en dos grupos: los que se revisan al contratar o una vez al año y los que se revisan cada mes.
2. Elabora la hoja de incidencias de enero de 2028 de Marcial: incidencia, fecha, documento que la prueba, quién lo envía y si ya está en la carpeta.
3. El parte de confirmación de Marcial llega el día 25, después del cierre. ¿Cambia la nómina de enero? ¿Y si fuera un parte de alta?
4. En enero de 2028 el día 20 es jueves y en febrero, domingo. ¿Qué día se cierra la hoja de incidencias de cada mes?
5. ¿Qué día se cierra la hoja de incidencias de marzo de 2028 y qué día paga la empresa?

7.2 El recibo oficial de salarios

El recibo tiene cuatro bloques: lo que se gana, lo que se descuenta, lo que se cobra y por cuánto se cotiza.

El recibo sigue el modelo oficial o el del convenio, va por meses naturales, se firma o se justifica con la transferencia y se guarda cinco años. Sus bloques: **devengos** (salariales y no salariales), **deducciones**, **líquido** y **bases** con la aportación de la empresa.

Documento 1 · Recibo de salarios de enero de 2028

(modelo oficial · Asesoría Robledal, S.L. · documento de formación · datos ficticios)

Conservas Mirabel, S.L. · B77777 662 · CCC 00/0000000/62 (ficticio) · Marcial Herrera Soria · 77777 752 K · oficial de mantenimiento, grupo III · grupo de cotización 8 · antigüedad 01/06/2015 · del 1 al 31 de enero de 2028 (30 días)

Bloque	Concepto	Importe (€)
Percepciones salariales	Salario base · antigüedad (4 trienios)	837,76 · 65,28
Percepciones no salariales	Plus de transporte	48,00
	Prestación de IT en pago delegado · otras: complemento del convenio	718,94 · 239,65
A. Total devengado		**1.909,63**
Aportación de la persona	Contingencias comunes 4,70 % · MEI 0,18 %	96,22 · 3,69
	Desempleo 1,55 % · formación profesional 0,10 %	31,73 · 2,05
IRPF	11 %	210,06

Bloque	Concepto	Importe (€)
B. Total a deducir		**343,75**
Líquido a percibir (A − B)		**1.565,88**
Bases	Contingencias comunes y profesionales · IRPF	2.047,33 · 1.909,63
Aportación de la empresa	Contingencias comunes 23,60 % · MEI 0,92 % · AT y EP 3,20 %	483,17 · 18,84 · 65,51
	Desempleo 5,50 % · FOGASA 0,20 % · formación profesional 0,60 %	112,60 · 4,09 · 12,28

Tres cifras no coinciden. El **devengado** es lo que Mirabel debe a Marcial. La **base de cotización** suma la prorrata de las pagas y los días de IT con su propia base, sin la prestación ni el complemento. La **base del IRPF** incluye todo lo que tributa, también la prestación y el complemento. El MEI no tiene línea propia: va junto a contingencias comunes.

Ejemplo. Comprobar el recibo de Marcial en tres pasos

1. Devengado menos deducciones: 1.909,63 − 343,75 = 1.565,88 €, el líquido.
2. Cada aportación es base por tipo: 2.047,33 × 4,70 % = 96,22 €.
3. El IRPF va sobre su propia base: 1.909,63 × 11 % = 210,06 €.

LA NORMA DICE

La empresa descuenta la aportación de la persona «en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones»; si no lo hace, «no podrá realizarlo con posterioridad». Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015), art. 142. Consulta la versión vigente.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Los tipos de 2028 del recibo son parámetros supuestos para el curso del caso. En 2026 (Orden PJC/297/2026): contingencias comunes 23,60 + 4,70 %; desempleo 5,50 + 1,55 %; formación 0,60 + 0,10 %; FOGASA 0,20 %. MEI por escala legal: 0,92 + 0,18 % en 2028 (0,75 + 0,15 % en 2026). Consulta la versión vigente.

Criterio para decidir: antes de enviar un recibo, comprueba que A − B da el líquido y que ninguna base se ha copiado del devengado.

ACTIVIDADES

6. Explica por qué la prestación de IT y el complemento suman en el devengado y en la base del IRPF, pero no en la base de cotización.
7. Calcula la nómina de enero de Marcial en el programa de nóminas del aula y compara el recibo, línea a línea, con el documento 1. Explica cada diferencia.
8. Comprueba tres líneas de la aportación de la empresa del documento 1 multiplicando la base por su tipo.

7.3 Situaciones del mes: altas, IT, suspensiones y horas extra

Casi ningún mes es «normal»: cada incidencia cambia los devengos, la base o las dos cosas.

Robledal calcula sobre un mes de 30 días: con días sin alta o sin salario, se cobra el salario mensual ÷ 30 × días.

Situación	Devengos	Base de cotización	Ejemplo
Alta a mitad de mes	Días desde el inicio	Proporcional, con su mínima	Nadia, 22 días: 1.298,00 €; base 1.613,33 €
IT	Prestación en lugar de salario	Sigue, con su base de referencia	Marcial: 16 días de salario y 14 de IT
Suspensión por nacimiento	Sin salario: paga el INSS	La empresa sigue cotizando	Nayra, desde el lunes 14 de febrero
Horas extra	Aparte	Solo en AT y EP, con cotización adicional	Marcial, noviembre: 10 h, 185,00 €

La IT de Marcial. El lunes 17, día del accidente, lo paga Mirabel como trabajado. Desde el 18, la mutua debe el 75 % de la base reguladora diaria, pero lo adelanta Mirabel en la nómina (**pago delegado**) y lo recupera al liquidar las cuotas. El convenio de Mirabel (ficticio) lo completa hasta el 100 % en los accidentes de trabajo.

El calendario de enero de Marcial (mes de 30 días)

Días	Situación	Quién paga
Del 1 al 17	16 días de salario, también el del accidente	Mirabel
Del 18 al 31	14 días de IT: 75 % de la base reguladora	La mutua, por pago delegado de Mirabel
Del 18 al 31	Complemento del convenio hasta el 100 %	Mirabel

CLAVE · PAGO DELEGADO

Lo que la empresa adelanta de la prestación lo recupera al liquidar sus cuotas: no es coste para ella.

LA NORMA DICE

En accidente de trabajo, el subsidio se paga «desde el día siguiente al de la baja»; en enfermedad común, «a partir del cuarto día de baja». Ley General de la Seguridad Social, art. 173.1. Consulta la versión vigente.

La base reguladora es la base del mes anterior al mes previo a la baja (noviembre) sin horas extra ÷ 30, más las horas extra del año anterior ÷ 365: 2.026,67 ÷ 30 + 333,00 ÷ 365 = 67,56 + 0,91 = **68,47 €**. Los 14 días de IT cotizan con la base de diciembre.



Suspensión por nacimiento. En febrero, Nayra cobra de Nogueral 14 días de salario y el INSS le paga la prestación. La empresa cotiza por toda su base; la aportación de Nayra, solo por los días con salario.

Ejemplo. Un alta a mitad de mes. Nadia entra el lunes 10: cobra 22 días de 30, (1.720,00 + 50,00) × 22 ÷ 30 = **1.298,00 €**. Su base suma la prorrata de las pagas, 430,00 €: (1.770,00 + 430,00) × 22 ÷ 30 = **1.613,33 €**.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca si tu convenio completa la IT, desde qué día y hasta qué porcentaje, y si distingue accidente de trabajo y enfermedad común.

EN TU SECTOR

En hostelería, Sixto, cocinero de un hotel, toma las vacaciones en noviembre y cobra lo de siempre: no se cambian por dinero salvo al terminar el contrato. Sus horas extra de un congreso se pagan aparte. En el comercio, las de campaña se suelen compensar con descanso.

Criterio para decidir: marca en el calendario los días de cada situación y comprueba que suman 30.

ACTIVIDADES

9. Comprueba que la base de enero de Nadia supera la mínima de su grupo de cotización en proporción a sus 22 días (base mínima mensual del ejemplo: 1.470,00 €).
10. Explica qué parte de la IT de enero de Marcial corresponde a la mutua, qué parte paga Mirabel y cómo recupera Mirabel lo que adelanta.
11. Explica por qué en febrero Nogueral cotiza por toda la base de Nayra, aunque ella solo cobre 14 días de salario.
12. Calcula la base reguladora diaria de la IT de Marcial si en 2027 no hubiera hecho horas extra. ¿Cuánto cambia la prestación de sus 14 días?

7.4 La retención del IRPF: del procedimiento al tipo

El tipo de retención no se elige: se calcula con la retribución prevista del año y la situación de la persona.

La empresa retiene cada mes un porcentaje de lo que paga, también del pago delegado, y lo ingresa con el modelo 111. El tipo sale de los cinco pasos del Reglamento del IRPF con los datos del modelo 145. Si la retribución del año no llega al límite del reglamento (15.876,00 € para una persona soltera sin hijos), no se retiene, salvo el 2 % mínimo de los contratos de menos de un año.

Documento 2 · Datos para el tipo de 2028

(Nogueral · datos ficticios): Nadia Barrientos Aparicio · 77777 760 Y · nacida el 05/05/2005 · soltera, sin descendientes ni ascendientes ni discapacidad · contrato formativo para la práctica profesional de 12 meses desde el lunes 10/01/2028 · retribución prevista: 24.122,95 € · cotizaciones previstas: 1.685,61 €.



Paso	Cálculo	Resultado
1. Retribución prevista	Enero 1.298,00 + 11 × 1.770,00 + paga de julio 1.634,95 + paga de diciembre 1.720,00	24.122,95 €
2. Base para calcular el tipo	24.122,95 − cotizaciones 1.685,61 − otros gastos 2.000,00; sin reducción por rendimientos del trabajo, porque el neto pasa de 19.747,50	20.437,34 €
3. Cuota	Escala sobre la base (4.296,70) menos escala sobre el mínimo personal de 5.550,00 (1.054,50)	3.242,20 €
4. Límite	43 % × (24.122,95 − 15.876,00) = 3.546,19: no se supera	3.242,20 €
5. Tipo	3.242,20 ÷ 24.122,95 × 100, con dos decimales	13,44 %

CLAVE · ESCALA DE RETENCIÓN

Hasta 12.450 €, 19 %; hasta 20.200 €, 24 %; hasta 35.200 €, 30 %; hasta 60.000 €, 37 %; hasta 300.000 €, 45 %; más, 47 %. Es la escala vigente en 2026 (Ley del IRPF, art. 101.1, y su reglamento, art. 85.1); para 2028 se supone la misma (dato del ejemplo). Consulta la versión vigente.

Ejemplo. La escala del paso 3. 12.450,00 × 19 % = 2.365,50; (20.200,00 − 12.450,00) × 24 % = 1.860,00; (20.437,34 − 20.200,00) × 30 % = 71,20. Suma: **4.296,70 €**. Sobre el mínimo personal: 5.550,00 × 19 % = 1.054,50 €.

Ejemplo. Sin retención o con el 2 %. Una persona soltera, sin hijos, con 15.000,00 € previstos en el año no llega al límite de 15.876,00 €: con un contrato indefinido no se le retiene. Con un contrato de seis meses y la misma retribución, se le retiene el 2 % mínimo.

Ejemplo. Un tipo más alto a petición. Una persona con 1.770,00 € al mes que pide por escrito el 16 % tiene una retención de 1.770,00 × 16 % = 283,20 €. Al hacer la declaración de 2028, lo retenido de más se le devuelve o se le descuenta: retener más no cambia el impuesto, solo cuándo se paga.

Decidir el tipo de Nadia. El 6 % de la ficha está mal, y la nómina de enero ya se envió con 77,88 € de retención. Alternativas para febrero:

Alternativa	Febrero	Efecto
Mantener el 6 %	106,20 €	Le faltarían unos 1.794,82 € en la declaración
Corregir: (3.242,20 − 77,88) ÷ 22.824,95 = 13,86 %	245,32 €	Recupera en el año lo que faltó en enero
El 16 % que Nadia pide por escrito	283,20 €	Cobra menos y recupera la diferencia al declarar

Robledal propone **corregir el tipo**, comprobarlo antes en el servicio de cálculo de la Agencia Tributaria y explicárselo a Nadia por escrito. Si ella mantiene su petición, se aplica el 16 %: se puede pedir un tipo más alto, nunca más bajo. Tatiana firma la comunicación antes del cierre del viernes 18 de febrero.

LA NORMA DICE

El tipo se expresa «con dos decimales» y, en los contratos de duración inferior al año, no puede bajar del «2 por ciento». Reglamento del IRPF (RD 439/2007), art. 86. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS

Navarra y los territorios forales del País Vasco tienen sus propias tablas de retención, y en Ceuta y Melilla una deducción la reduce.

Criterio para decidir: si el tipo de la ficha no sale del procedimiento, no lo copies: calcúlalo y corrígelo.

ACTIVIDADES

13. Explica por qué el procedimiento resta las cotizaciones y los otros gastos antes de aplicar la escala.
14. Calcula la retención de febrero de Nadia con el tipo corregido y compárala con la que tendría con el 6 %. ¿Cuánto cambia al mes?
15. Explica la diferencia entre el límite que excluye la retención, el tipo mínimo del 2 %, el tipo voluntario y la corrección del tipo, con un ejemplo de cada uno.
16. Calcula la escala sobre una base de 15.000,00 € con los tramos de la Clave.

7.5 Embargos y otros descuentos

Un embargo se aplica sobre lo que cobra la persona y nunca alcanza la parte que la ley protege.

Con una orden de embargo, la empresa retiene cada mes lo que corresponde y lo ingresa en la cuenta de la diligencia hasta el importe ordenado. El salario mínimo no se embarga; lo que lo supera, por tramos del tamaño de un salario mínimo: el 30 % el primero, el 50 % el segundo, y así hasta el 90 %. La escala va sobre el líquido, después de la Seguridad Social y el IRPF. La rebaja por cargas familiares la decide el tribunal, no la empresa.

Documento 3 · Diligencia de embargo

(Albaida · datos ficticios): Sección Civil del Tribunal de Instancia de Valdeluz (ficticio) · Osman Recio Sosa · 77777 762 P · recibida el lunes 03/01/2028 · retener hasta 800,00 €.

Mes	Líquido antes del embargo	Parte inembargable	Tramo embargado	Retenido	Deuda pendiente
Enero	1.740,96	1.470,00	270,96 × 30 %	81,29	718,71
Febrero	1.740,96	1.470,00	270,96 × 30 %	81,29	637,42

LA NORMA DICE

Es inembargable el salario «que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional», y la escala se aplica a «la cantidad líquida» que cobra la persona. Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero), art. 607. Consulta la versión vigente.

Osman cobra las pagas prorrateadas: se protege el salario mínimo anual repartido en doce meses, 1.260,00 × 14 ÷ 12 = **1.470,00 €**, que es también la anchura de cada tramo. Con pagas aparte, se protegerían 1.260,00 € y el doble en el mes de la paga (ET, art. 27.2). Cualquier otro descuento, salvo los anticipos, necesita una norma, una orden o la autorización escrita de la persona.

Ejemplo. Un líquido con dos tramos. Con pagas prorrateadas y un líquido de 3.300,00 €, quedan protegidos 1.470,00 €. Del resto, 1.830,00 €, el primer tramo (1.470,00 €) se embarga al 30 %, 441,00 €, y los 360,00 € siguientes al 50 %, 180,00 €: en total, **621,00 €** (dato del ejemplo).

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

El salario mínimo de 2028 (1.260,00 € en 14 pagas) es un parámetro supuesto para el curso del caso. En 2026, 1.221,00 € (Real Decreto 126/2026). Consulta la versión vigente.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

El embargo solo lo conocen quien hace la nómina y quien firma por la empresa; la diligencia se guarda aparte.

CLAVE · ANTES DE RETENER

Comprueba en la diligencia el importe y la cuenta del ingreso, y guarda cada justificante.

ACTIVIDADES

17. Comprueba el embargo de enero de Osman: calcula su líquido antes del embargo (devengado 2.190,71 €, aportación 143,05 €, IRPF del 14 %) y aplica la escala con su parte protegida.
18. Calcula en qué mes quedaría pagada la deuda si todos los meses fueran como enero y cuánto se retendría ese último mes.
19. ¿Puede Albaida descontar a Osman 30,00 € por una bata que se rompió, sin su autorización escrita? ¿Y un anticipo de 200,00 € que pidió el día 15?

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La nómina de enero de Marcial

Jueves 27 de enero de 2028. Oriana calcula el documento 1 y Néstor lo revisa antes de enviarlo a Mirabel, que pagará el lunes 31. Datos: convenio de Mirabel de 2028 (ficticio), grupo III, salario base 1.570,80 €, trienio 30,60 € (Marcial tiene cuatro), plus de transporte 90,00 €, dos pagas de salario base y antigüedad, IRPF del 11 % y AT y EP del 3,20 %.

Paso 1. Días. Mes de 30 días: 14 de IT, del 18 al 31, y 16 de salario. El día 17, el del accidente, es salario. Base reguladora: 68,47 €.

Paso 2. Devengos. Salario 1.570,80 × 16/30 = 837,76; antigüedad 122,40 × 16/30 = 65,28; transporte 90,00 × 16/30 = 48,00; prestación 14 × 75 % × 68,47 = 718,94; complemento 14 × 25 % × 68,47 = 239,65. **Total devengado: 1.909,63 €.**

Paso 3. Bases. Contingencias comunes: los 16 días con la retribución del mes y su prorrata, (1.570,80 + 122,40 + 90,00 + 282,20) × 16/30 = 1.101,55, más los 14 días de IT con la base de diciembre, 2.026,67 ÷ 30 × 14 = 945,78: **2.047,33 €**. Profesionales: la misma, porque no hay horas extra. IRPF: 1.909,63 €.

Paso 4. Deducciones y líquido. Aportación 133,69 €; IRPF 11 %, 210,06 €; líquido 1.909,63 − 133,69 − 210,06 = **1.565,88 €**.

Paso 5. Coste para Mirabel. Cuota de la empresa: 696,49 €. Coste: 1.909,63 − 718,94 + 696,49 = **1.887,18 €**. El pago delegado no es coste: Mirabel lo recupera al liquidar las cuotas de enero.

Alternativa comparada. Sin complemento del convenio, el devengado bajaría a 1.669,98 €, el IRPF a 183,70 €, el líquido a 1.352,59 € y el coste a 1.647,53 €. La base, 2.047,33 €, no cambia.

Resultado. Marcial cobra 1.565,88 € el lunes 31 y a Mirabel le cuesta 1.887,18 €.

CLAVE

El complemento de IT no cambia la base: cambia lo que cobra la persona y lo que cuesta a la empresa.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué la base de cotización de enero es mayor que el salario de los 16 días?
2. ¿Qué cambiaría en el paso 1 si el accidente hubiera sido el lunes 24?
3. ¿Por qué el pago delegado no se suma al coste de Mirabel?
4. ¿Cuánto bajaría el líquido de Marcial si el convenio no completara la IT?

Comprobación antes de enviar	Resultado
Los días suman 30	16 de salario + 14 de IT
A − B da el líquido	1.909,63 − 343,75 = 1.565,88 €
La base no se ha copiado del devengado	2.047,33 € frente a 1.909,63 €

PRÁCTICA

La nómina de enero de Nayra

Néstor te pide la nómina de enero de 2028 de Nayra, administrativa de ventas de Nogueral. Convenio de Nogueral (ficticio), grupo II: salario base 1.520,00 €; un cuatrienio del 5 % del salario base; plus de convenio de 50,00 €; pagas de marzo (salario base), julio y diciembre (salario base más antigüedad). Indefinida; IRPF del 12 %; AT y EP de oficina, 1,50 %; los demás tipos, los del documento 1.

Consigna. Calcula: 1) el devengado; 2) la prorrata de las tres pagas y la base; 3) la aportación de Nayra, concepto a concepto; 4) la retención y el líquido; 5) la cuota de la empresa y el coste. 6) Comprueba que A − B da el líquido.

Resultado	Cálculo	Valor
Devengado		
Prorrata y base		
Aportación de Nayra		
IRPF y líquido		
Cuota de la empresa y coste		

Un paso más. Calcula también la nómina de febrero. Nayra tiene a su hija el lunes 14 y desde ese día está en suspensión: cobra 14 días de salario, Nogueral cotiza por toda la base y su aportación va sobre los 14 días.

Comprueba tus resultados

- ☐ La base es mayor que el devengado, porque lleva la prorrata.
- ☐ La aportación es cerca del 6,53 % de la base.
- ☐ El IRPF se calcula sobre el devengado, no sobre la base.
- ☐ El coste es el devengado más la cuota de la empresa.

LECTURA Y DEBATE

El embargo de la calculadora



Venancio recuerda todavía su primer embargo, en el departamento de personal de una empresa de transporte. Llegó una diligencia para uno de los conductores, y Venancio hizo lo que le pareció lógico: tomó el bruto, le restó el salario mínimo y aplicó el porcentaje.

A los tres días, el conductor se presentó con su recibo y una calculadora de bolsillo. «Me han quitado más de lo que me dijeron en el juzgado. Así no llego a fin de mes». Venancio repasó el cálculo y no vio nada raro. Fue su jefa, con veinte años de oficio, quien abrió la ley y le señaló una palabra: líquido. El embargo no va sobre lo que la empresa paga, sino sobre lo que la persona cobra después de la Seguridad Social y el IRPF.

La diferencia era de unos cuarenta euros. Para la empresa, nada; para él, la compra de una semana. Venancio rehízo la nómina, devolvió la diferencia y explicó el error al juzgado. Después pegó en su pantalla una hoja con los pasos del embargo.

«Él lo vio con una calculadora y yo no, con la ley en la mesa», cuenta en clase. «Desde entonces, cuando alguien pregunta por su nómina, pienso que quizá tiene razón.»

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué error cometió Venancio y qué palabra de la ley lo resolvía?
2. ¿Por qué un error pequeño para la empresa puede ser grande para la persona?
3. ¿Qué hizo bien Venancio después de equivocarse?
4. ¿Qué harías tú si una persona te dice que su nómina está mal y tú crees que no?

APRENDE CON LA IA

Malik pregunta a un asistente de IA: «Una persona ha estado de baja medio mes y tiene un embargo. ¿Cómo calculo su retención y el embargo?». No da nombres ni cifras: así debe ser.

RESPUESTA DE LA IA

«Primero resta la Seguridad Social y aplica el tipo de IRPF a lo que queda, porque la retención va sobre el líquido. La prestación de incapacidad temporal no tributa: quítala antes de calcular. Para el embargo, toma el bruto del mes, réstale el salario mínimo y retén el 30 % de lo que quede.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (repasa 7.2, 7.4 y 7.5) y reescríbela en tres frases correctas, una por error.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. Explica qué tres bases tiene el recibo de Marcial, qué incluye cada una y por qué ninguna coincide con el devengado.
2. Marcial recibe el alta el lunes 7 de febrero. ¿Qué documentos necesita Robledal para su nómina de febrero y qué dato cambia cada uno?
3. ¿Por qué la escala del embargo va sobre el líquido? ¿Qué cambia en un mes con paga extraordinaria?
4. ¿Qué diferencia hay entre el devengado, el líquido y el coste? Explícalo con las cifras de enero de Marcial.

Aplica

5. Calcula la nómina de febrero de Marcial: 24 días de salario y 6 de IT con complemento, y una base de 2.057,65 €. Calcula devengado, aportación, IRPF, líquido, cuota de la empresa y coste.
6. Calcula el embargo de marzo de Osman, casi todo el mes de baja: devengado 1.971,54 €, aportación 143,05 €, IRPF del 14 %. ¿Por qué baja?
7. Calcula la nómina de enero de Nadia (22 días, 6 %): devengado, base, aportación, IRPF y líquido.
8. ¿Cuánto menos cobraría Marcial en enero y febrero sin el complemento de IT, después del IRPF? ¿Cuánto se ahorraría Mirabel?
9. Calcula la nómina de enero de Nadia con el tipo corregido del 13,44 % y compara su líquido con el que cobró con el 6 %.
10. Un líquido de 2.500,00 € con pagas prorrateadas tiene un embargo sin límite de deuda. Calcula lo que se retiene con el SMI del caso.

Investiga

11. Introduce los datos del documento 2 en el servicio de cálculo de retenciones de la Agencia Tributaria y compara el tipo con el de 7.4. Anota la fecha.
12. Busca en el BOE la Ley de Enjuiciamiento Civil, art. 607: copia la escala y anota qué dice de las cargas familiares y quién decide la rebaja.
13. Busca en la sede de la Agencia Tributaria el servicio de cálculo de retenciones y anota qué datos pide además de los del modelo 145.
14. Busca en la sede de la Agencia Tributaria el modelo 145 vigente y anota qué datos pide y cuándo hay que entregar uno nuevo.

MI CARPETA LABORAL · PASO 7 · LA LISTA DE CONTROL DE LA NÓMINA

Prepara la hoja de control de una nómina del libro (Marcial, Nayra o Nadia): datos fijos (contrato, convenio y grupo, antigüedad, tipo y fecha del 145); incidencias con fecha, documento y remitente; calendario de 30 días; devengado, bases, deducciones, líquido, coste y pago delegado; revisión de otra persona. Comprueba que los días suman 30, que A − B da el líquido y que el coste no incluye el pago delegado.

OJO PROFESIONAL

Un borrador de recibo con 5 errores

Venancio lleva a clase el borrador del recibo de marzo de 2028 de Sixto, cocinero de un hotel (datos ficticios). Localiza sus cinco errores: qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido del borrador
1	Recibo de marzo de 2028 · Sixto Garmendia Barcia, cocinero · hotel de Valdeluz · 30 días: 20 de salario y 10 de IT por accidente de trabajo desde el miércoles 22/03/2028 · base reguladora 58,33 € · datos ficticios
2	Devengos: salario de 20 días 1.000,00 · horas extra (6 h × 15,00) 90,00 · IT en pago delegado (10 × 75 % × 58,33) 437,48 · total 1.527,48
3	Bases: contingencias comunes 1.840,00 · AT y EP 1.840,00 · IRPF 1.527,48
4	Aportación: contingencias comunes 4,70 % 86,48 · MEI 0,92 % 16,93 · desempleo 1,55 % 28,52 · formación profesional 0,10 % 1,84 · horas extra 4,70 % 4,23 · total 138,00
5	IRPF: 10 % sobre 1.389,48 (devengado menos aportación) = 138,95
6	Líquido: 1.527,48 − 138,00 − 138,95 = 1.260,53
7	Empresa: contingencias comunes 23,60 % 434,24 · MEI 0,92 % 16,93 · AT y EP (tarifa del ejemplo) 1,80 % 33,12 · desempleo 5,50 % 101,20 · FOGASA 0,20 % 3,68 · formación profesional 0,60 % 11,04 · horas extra 23,60 % 21,24 · total 621,45
8	Coste para el hotel: 1.527,48 + 621,45 = 2.148,93

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Qué error se arrastra a otras líneas? ¿Cuáles cobrarían de menos a Sixto y cuál le retendría de menos?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Robledal cierra las incidencias del mes...
a) el día 20 o el hábil anterior.
b) el último día del mes.
c) al llegar el alta.

2. Con un parte de baja, la empresa conoce...
a) el diagnóstico.
b) las fechas, no la enfermedad.
c) el tratamiento.

3. En el recibo, la prestación de IT en pago delegado va en...
a) las percepciones salariales.
b) las percepciones no salariales.
c) las deducciones.

4. El MEI a cargo de la persona en 2028 es...
a) el 0,18 %.
b) el 0,92 %.
c) el 0,15 %.

5. Las horas extraordinarias cuentan...
a) en las bases de comunes y de profesionales.
b) solo en la base de AT y EP.
c) en ninguna base.

6. En un accidente de trabajo, el día de la baja...
a) lo paga la empresa como salario.
b) no se cobra.
c) lo paga la mutua al 75 %.

7. El tipo de retención se calcula con...
a) el líquido del mes.
b) la base de cotización.
c) la retribución prevista del año.

8. Si una persona pide por escrito un tipo de retención más alto, la empresa...
a) puede aplicarlo.
b) debe negarse.
c) necesita permiso de la Agencia Tributaria.

9. La parte del salario igual al salario mínimo...
a) es inembargable.
b) se embarga al 30 %.
c) se embarga entera si la deuda es judicial.

10. El coste de una nómina para la empresa es...
a) el líquido más el IRPF.
b) el devengado menos el pago delegado más la cuota de la empresa.
c) el devengado más el pago delegado.

Ya sé...

- ☐ reunir la documentación y las incidencias del mes;
- ☐ leer y completar el recibo oficial;
- ☐ calcular la nómina con alta, IT, suspensión u horas extra;
- ☐ calcular y corregir el tipo de retención;
- ☐ aplicar un embargo respetando la parte protegida;
- ☐ comprobar el líquido y el coste antes del pago.



UNIDAD 8

Liquidar cuotas y retenciones

Bloque 2 · Cotizar y pagar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Identificar los modelos y los plazos de las cuotas y de las retenciones;
- Preparar la liquidación de cuotas y aplicar sus compensaciones;
- Confeccionar el modelo 111 a partir de los recibos del trimestre;
- Conciliar el modelo 190 con los 111 y preparar el certificado de retenciones;
- Seguir cada presentación por sus canales y estados, y decidir cuándo hace falta una complementaria.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 3 de febrero de 2028, Ione y Néstor repasan con Oriana el cierre fiscal de 2027 de Distribuciones Nogueral. Oriana ha sumado lo devengado por Omar, Nayra y Rafael en el cuarto trimestre: 16.666,32 €. El modelo 111 dice 16.550,39 €. «Mira qué hay en la nómina de diciembre de Omar que no tributa», sonríe Ione.

El martes 8, Néstor le enseña en el Sistema RED el borrador de la liquidación de cuotas de enero de Conservas Mirabel. Las cuotas suman 3.721,60 €, pero el cargo del martes 29 de febrero será de 3.002,66 €. Sabina no confirmará el borrador hasta que Oriana explique los 718,94 € de diferencia.

Al terminar esta unidad sabrás qué se paga después de cada nómina, cuándo, cómo se comprueba y cómo se demuestra que se hizo bien.

PARA EMPEZAR

1. ¿Crees que una empresa ingresa en la Seguridad Social lo mismo que descuenta en las nóminas? ¿Por qué?
2. Si un plazo de pago termina en domingo, ¿pagarías el viernes o el lunes? ¿De qué crees que depende?
3. ¿Qué diferencia hay entre retener el IRPF e ingresarlo?
4. ¿Qué datos crees que necesitará Omar de su empresa para hacer la declaración de la renta?
5. ¿Qué papel guardarías para poder demostrar dentro de unos años que tu empresa pagó a tiempo?



8.1 Calendario de obligaciones de pago

Cada nómina deja dos deudas, con la Seguridad Social y con Hacienda, y cada una tiene su plazo.

Pagar la nómina no es el final. La empresa ha descontado a cada persona su aportación a la Seguridad Social y su retención del IRPF: ese dinero no es suyo y lo ingresa después, con su propia cuota.

Obligación	Qué se declara	Periodo	Plazo	Si el último día es inhábil
Liquidación de cuotas	Cuotas de la empresa y de la plantilla	Mes	Dentro del mes siguiente	Termina el hábil anterior
Modelo 111	Retenciones e ingresos a cuenta	Trimestre	Del 1 al 20 de abril, julio, octubre y enero (domiciliado, del 1 al 15)	Pasa al hábil siguiente
Modelo 190	Resumen anual, persona a persona	Año	Del 1 al 31 de enero	Pasa al hábil siguiente
Certificado de retenciones	Lo retenido a cada persona	Año	Antes de que se abra el plazo de la renta	—

LA NORMA DICE

Las cuotas «se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo» y, si el último día es inhábil, el plazo «se entenderá que finaliza el anterior día hábil». Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004), arts. 56.1 y 8.b. Consulta la versión vigente.

Hay dos reglas del día inhábil: las cuotas se adelantan; los modelos de Hacienda se retrasan. Las cuotas de marzo de 2028 se pagan el viernes 28 de abril (el 30 es domingo y el 29, sábado). El 111 del cuarto trimestre de 2028 vence el sábado 20 de enero de 2029 y pasa al lunes 22. Una fiesta local, como la Feria de Otoño de Valdeluz, no mueve un plazo estatal.

Ejemplo. Enero de 2028 en Nogueral

Obligación	Último día
Cuotas de diciembre de 2027	Lunes 31/01/2028
Modelo 111 del cuarto trimestre de 2027	Jueves 20/01/2028 (domiciliado, presentado hasta el 15)
Modelo 190 de 2027	Lunes 31/01/2028
Certificados de retenciones	Antes de que se abra el plazo de la renta

Ejemplo. Un plazo que acaba en domingo. Las cuotas de noviembre de 2028 vencen el domingo 31 de diciembre: como el sábado 30 también es inhábil, el último día es el viernes 29.

EN TU SECTOR

El 111 es trimestral para casi todas las empresas. Lo presentan cada mes las que superaron 6.010.121,04 € de volumen de operaciones el año anterior. Mirabel facturó 5,4 millones en 2026: presenta el 111 cada trimestre. Una cadena de supermercados con 9 millones lo presentaría cada mes (dato del ejemplo).

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

Incidencias cerradas el día 20; nóminas revisadas por dos personas; liquidación confirmada antes del día 25 del mes siguiente; 111 y 190 con el visto bueno de la empresa.

ACTIVIDADES

1. Calcula el último día para pagar las cuotas de marzo, abril y mayo de 2028 y explica la regla que aplicas.
2. ¿Qué cambiaría en 2028 si el volumen de operaciones de Mirabel de 2027 superara 6.010.121,04 €?
3. ¿Cuál es el último día para presentar el 111 del tercer trimestre de 2028 sin domiciliar? ¿Qué regla aplicas?
4. Explica por qué el 111 domiciliado debe presentarse antes que el que no se domicilia.
5. Elabora el calendario de pagos de Nogueral de enero a julio de 2028: obligación, periodo, último día ya pasado a hábil, quién la prepara y quién la confirma o presenta.

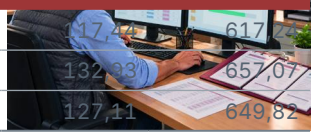
8.2 La liquidación de cuotas

La liquidación reúne las cuotas del mes y descuenta lo que la empresa adelantó por la Seguridad Social.

Cada mes, Robledal envía a la Tesorería General de la Seguridad Social, por el **Sistema RED**, los datos de cotización de cada persona. La Tesorería devuelve un **borrador**. Si cuadra con las nóminas, Sabina lo **confirma**, como tarde el penúltimo día natural del plazo. Entonces se obtienen el **recibo de liquidación de cotizaciones (RLC)** y la **relación nominal de trabajadores (RNT)**, y el importe se carga en la cuenta el último día del plazo.

De las nóminas a la liquidación. Diciembre de 2027 de Nogueral (extracto del caso):

Persona	Base de contingencias comunes	Cuota de la persona	Cuota de la empresa
Omar	1.787,50	117,45	617,24
Nayra	2.038,67	132,03	657,07
Rafael	1.949,67	127,11	649,82



Persona	Base de contingencias comunes	Cuota de la persona	Cuota de la empresa
Omar, vacaciones (complementaria)	236,64	15,55	81,70
Total	**6.012,48**	**393,03**	**2.005,83**

Total: 2.398,86 €, cargado el lunes 31 de enero de 2028. La cuota de las personas es lo descontado en sus recibos. La paga de diciembre no sube la base (iba prorrateada) y la indemnización de Omar (115,93 €) no cotiza. Sus vacaciones no disfrutadas sí, pero aparte: la ley pide una cotización complementaria «sin prorrateo alguno» (Ley General de la Seguridad Social, art. 147.1).

Ejemplo. La cuota de Omar de diciembre, concepto a concepto (base 1.787,50 €; contrato temporal; tipos de 2027)

Concepto	Tipo	Cuota (€)
Contingencias comunes	4,70 %	84,01
MEI	0,17 %	3,04
Desempleo	1,60 %	28,60
Formación profesional	0,10 %	1,79
Total, igual que en su recibo		**117,44**

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Cada mes se liquida con los tipos de su devengo: diciembre de 2027, con los de 2027, aunque se pague en enero. MEI por escala legal: 0,83 + 0,17 % en 2027 y 0,92 + 0,18 % en 2028 (0,75 + 0,15 % en 2026). Los demás tipos de 2027 y 2028 son parámetros supuestos para el curso del caso, iguales a los de 2026 (Orden PJC/297/2026). Consulta la versión vigente.

Las compensaciones. Durante una baja, la empresa paga en la nómina la prestación de incapacidad temporal **por cuenta** de la mutua o del INSS (**pago delegado**) y después la descuenta de la liquidación. En enero, Mirabel adelantó 718,94 € a Marcial: 3.721,60 − 718,94 = 3.002,66 €. Solo se compensa la prestación; el complemento del convenio y los días que la ley pone a cargo de la empresa son coste suyo.

Ejemplo. Qué se compensa y qué no

En la nómina de una baja	¿Se descuenta en la liquidación?
Prestación de IT pagada en pago delegado	Sí
Complemento del convenio	No: es coste de la empresa
Días que la ley pone a cargo de la empresa	No

LA NORMA DICE

La empresa paga la prestación de incapacidad temporal en pago delegado, «compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales». Ley General de la Seguridad Social, art. 102.2. Consulta la versión vigente.



Criterio para decidir: antes de confirmar, comprueba que la cuota de las personas es la suma de lo descontado en los recibos y que cada compensación corresponde a una baja.

ACTIVIDADES

6. Comprueba que la cuota de las personas de la liquidación de febrero de Mirabel, 600,17 €, es la suma de lo descontado a Marcial (134,36 €), Nelson (351,93 €) y Urko (113,88 €).
7. ¿Cuánto habría ingresado Mirabel en enero si hubiera olvidado la cotización de solidaridad de Nelson (39,11 €)? ¿Qué consecuencia tendría?
8. Calcula la cuota de Rafael de diciembre de 2027 (base 1.949,67 €, indefinido, tipos de 2027), concepto a concepto, y compárala con la liquidación.

8.3 El modelo 111: las retenciones del trimestre

Lo que la empresa retiene en las nóminas es dinero de Hacienda: el 111 lo declara y lo ingresa.

Quien paga rendimientos del trabajo retiene e ingresa la retención: las sociedades, como Mirabel y Nogueral, y los empresarios personas físicas, como Patxi (Ley del IRPF, art. 99). El 111 recoge, por trimestre, el número de perceptores, las percepciones y las retenciones. Robledal lo presenta en la **sede electrónica de la Agencia Tributaria**, como colaboradora social, con el visto bueno de cada empresa.

Documento 1 · Modelo 111 del 4T de 2027 de Distribuciones Nogueral, S.L.

B77777 670 (extracto · datos ficticios)

Perceptor	Percepciones dinerarias	Retenciones
Omar (noviembre y diciembre)	3.750,39	75,01
Nayra	6.534,00	784,08
Rafael	6.266,00	626,60
3 perceptores	**16.550,39**	**1.485,69**

Se presentó y domicilió el viernes 14 de enero de 2028, y el banco cargó los 1.485,69 € el jueves 20, último día del plazo. Ya puedes explicar la diferencia de la situación de partida: la nómina de diciembre de Omar incluye 115,93 € de indemnización por fin de contrato, exenta en la cuantía obligatoria (Ley del IRPF, art. 7.e). Lo exento no se retiene ni va al 111: 16.666,32 − 115,93 = 16.550,39 €. Cada retención va al trimestre en que se paga la nómina, y también se declara la prestación de IT en pago delegado.

Ejemplo. El 2 % de Omar. Su contrato duraba menos de un año: tipo mínimo del 2 %. 3.750,39 × 2 % = **75,01 €**, lo que declara el 111.

CLAVE · EXENTA NO ES LO MISMO QUE SIN RETENCIÓN

La indemnización obligatoria de Omar no se retiene ni va al 111, pero sí aparece en el 190 como renta exenta.

¿Y si no hay retención? Rania cobró en la campaña con un 0 %: cuenta como perceptora en los 111 de Mirabel, con retención cero. Y Milena, en Albaida: no supera el límite anual por debajo del cual no se retiene.

LA NORMA DICE

Se presenta «declaración negativa cuando, a pesar de haber satisfecho rentas sometidas a retención», no procediera retener «por razón de su cuantía». No se presenta «cuando no se hubieran satisfecho, en el período de declaración, rentas sometidas a retención». Reglamento del IRPF, art. 108.1. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS

En Navarra y en el País Vasco, las retenciones del trabajo siguen la normativa foral y se declaran ante la hacienda foral, con sus propios modelos y plazos.

Criterio para decidir: cuadra el 111 con los recibos pagados en el trimestre, persona a persona, antes de presentarlo.

ACTIVIDADES

9. Comprueba las retenciones del documento 1: Nayra, 197,52 € en octubre, 197,52 € en noviembre y 389,04 € en diciembre; Rafael, 157,90 €, 157,90 € y 310,80 €. ¿Por qué diciembre retiene el doble?
10. ¿Tendría Albaida que presentar el 111 de un trimestre en el que solo pagó nóminas con un 0 % de retención? ¿Y de un trimestre sin nóminas?
11. Si Nogueral hubiera pagado a Omar 200,00 € de indemnización, 115,93 € obligatorios y 84,07 € pactados de más, ¿qué parte iría al 111 y con qué retención?

8.4 El modelo 190 y el certificado de retenciones

El 190 no es otro pago: resume en enero lo que ya se ingresó con los 111 y dice a quién se retuvo.

En enero, cada retenedor presenta el **modelo 190**: todas las personas a las que pagó rentas el año anterior, con su NIF, la clave de la renta, las percepciones, las retenciones y también lo que no se retuvo.

LA NORMA DICE

El resumen anual incluye «las rentas no sometidas a retención o ingreso a cuenta por razón de su cuantía, así como las dietas exceptuadas de gravamen y las rentas exentas». Por vía electrónica se presenta «entre el 1 de enero y el 31 de enero del año siguiente». Reglamento del IRPF, art. 108.2. Consulta la versión vigente.

Documento 2 · Modelo 190 de 2027 de Nogueral

(extracto · datos ficticios)

Perceptor	NIF	Clave	Percepciones	Retenciones	Rentas exentas
Omar Luengo Cordero	77777 756 W	A	3.750,39	75,01	115,93
Nayra Pacheco Galván	77777 757 A	A	24.464,00	2.935,68	0,00
Rafael Guerrero Mestanza	77777 759 M	A	23.396,00	2.339,60	0,00
Total			**51.610,39**	**5.350,29**	

La conciliación. El 190 tiene que coincidir con la suma de los cuatro 111 del año. Robledal la hizo antes de presentarlo, el viernes 28 de enero:

111 de 2027	1T	2T	3T	4T	Suma = 190
Percepciones	12.585,00	9.675,00	12.800,00	16.550,39	51.610,39
Retenciones	1.387,66	1.066,26	1.410,68	1.485,69	5.350,29

Si no coincide, se busca la diferencia por persona y trimestre y se corrige el modelo erróneo; nunca se retoca el total.

El certificado de retenciones. Cada persona recibe el suyo para su declaración de la renta, antes de que se abra el plazo (Reglamento del IRPF, art. 108.3). El de Omar de 2027 dice: percepciones 3.750,39 €, retenciones 75,01 €, cotizaciones a la Seguridad Social 246,52 € e indemnización exenta 115,93 €.

CERTIFICADO DE RETENCIONES DE 2027 · OMAR LUENGO CORDERO (EXTRACTO · DATOS FICTICIOS)

Pagador: Distribuciones Nogueral, S.L. · B77777 670

Rendimientos dinerarios: 3.750,39 € · **retenciones:** 75,01 € · **cotizaciones:** 246,52 €

Rentas exentas: indemnización por fin de contrato, 115,93 €

CLAVE

Ningún 190 se presenta sin cuadrarlo con los cuatro 111 del año, persona a persona.

CLAVE · EL 190 NO SE PAGA

Resume lo que ya se ingresó con los cuatro 111: si cuadra, no hay nada más que ingresar.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

El certificado se entrega solo a su titular, por un canal seguro. El 190 lleva los datos de toda la plantilla: no viaja por correo sin protección ni se deja en carpetas compartidas.

ACTIVIDADES

12. Concilia el 190 de 2027 de Mirabel, que declara 29.239,93 € de retenciones, con sus cuatro 111: 6.259,20 €, 8.334,20 €, 6.269,10 € y 8.377,43 €. ¿Por qué aparece Rania con 0,00 € de retenciones?

13. ¿Qué datos del certificado de Omar no aparecen en el 111? ¿Por qué?

8.5 Canales, estados y errores

Cada presentación pasa por estados, y el justificante es la prueba de que se hizo en plazo.

Un documento está «hecho» cuando se presenta, se paga y se archiva su justificante.

Ejemplo. Los estados del 190 de Nogueral (datos ficticios)

Estado	Fecha	Quién
Conciliado con los cuatro 111	Viernes 28/01/2028	Oriana y Néstor
Visto bueno de la empresa	Viernes 28/01/2028	Tatiana
Presentado	Lunes 31/01/2028	Ione
Certificados entregados	Lunes 14/02/2028	Ione, a cada persona

Documento	Estados	Canal	Justificante
Liquidación de cuotas	Calculada → enviada → borrador → confirmada → cargada → archivada	Sistema RED, con los ficheros de **SILTRA**, o sede electrónica de la Seguridad Social	RLC y RNT; cargo en el extracto
Modelo 111	Preparado → visto bueno → presentado → ingresado o domiciliado → archivado	Sede de la Agencia Tributaria	Justificante con código seguro de verificación y del ingreso
Modelo 190 y certificados	Conciliado → visto bueno → presentado → certificados entregados	Sede de la Agencia Tributaria	Justificante y acuse de entrega

Cuando algo falla

Situación	Qué se hace
El borrador no cuadra con las nóminas	Se corrigen los datos y se pide otro borrador antes de confirmar
Tras confirmar, falta un concepto devengado en ese mes	Liquidación complementaria de ese mes
Atrasos del convenio con efectos de meses pasados	Liquidación complementaria de atrasos, hasta el último día del mes siguiente al de su pago

Situación	Qué se hace
Se paga fuera de plazo	Recargo, mayor cuanto más se tarda; intereses si se llega al apremio
El 111 declaró menos retenciones de las practicadas	Declaración complementaria

¿Hace falta una complementaria? El jueves 16 de marzo, Néstor ve en el expediente de Marcial la comunicación del 14 de febrero: turnos rotativos con un plus de 110,00 € al mes. La liquidación de febrero ya está confirmada. ¿Faltaba el plus? No: se devenga desde el miércoles 1 de marzo, y las cuotas se liquidan por el mes de devengo. La de febrero es correcta; basta comprobar que el plus entra en la nómina y la liquidación de marzo.

Ejemplo. El recargo por pagar tarde. Si una empresa presenta su liquidación en plazo pero paga 1.000,00 € de cuotas en el mes siguiente al vencimiento, la deuda lleva un recargo del 10 %: 100,00 €. Si paga después, el recargo sube al 20 %. Por eso Robledal comprueba el cargo en el extracto (LGSS, art. 30; consulta la versión vigente).

CLAVE

Lo confirmado no se borra: se corrige con otra liquidación o declaración y se conserva el rastro.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Comprueba cuándo se publicaron las tablas salariales del año y desde qué fecha tienen efectos. Si llegan tarde, habrá atrasos que cotizar en una liquidación complementaria.

CLAVE · TRES PAPELES POR MES

Recibo de liquidación, relación nominal y cargo del banco, con la misma cifra: así se cierra un mes de cuotas.

ACTIVIDADES

14. Dibuja el diagrama de estados de la liquidación de enero de Mirabel y del 111 del 4T de Nogueral: quién actúa, qué canal usa, qué justificante queda y qué pasa si algo se rechaza.
15. Calcula en el programa de nóminas del aula la liquidación de enero de Mirabel, genera el fichero sin enviarlo y compara sus totales con los del caso resuelto.
16. Ordena con sus fechas los estados de la liquidación de enero de Mirabel, del borrador al cargo, y di qué justificante queda de cada uno.
17. La suma de los cuatro 111 de un año da 5.350,29 € de retenciones y el 190, 5.335,29 €. ¿Qué haces antes de presentarlo?
18. ¿Qué justificante prueba que el 190 de Nogueral se presentó en plazo y dónde se archiva?
19. ¿Qué harías? a) En el borrador de marzo de Nogueral falta Onintza. b) Tras confirmar la liquidación de enero, aparecen dos horas extra de Marcial del 14 de enero. c) Las tablas de 2028 de Nogueral se aprueban en mayo con efectos de enero.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La liquidación de enero de Mirabel

El martes 8 de febrero de 2028, Oriana comprueba el borrador de enero de Mirabel antes de que Sabina lo confirme.

Liquidación de cuotas de enero de 2028 · Conservas Mirabel, S.L. · B77777 662 · CCC 00/0000000/62 (ficticio) · extracto · datos ficticios

Concepto	Empresa	Personas	Total
Contingencias comunes (23,60 % + 4,70 %)	2.143,21	426,82	2.570,03
MEI (0,92 % + 0,18 %)	83,56	16,35	99,91
AT y EP (3,20 %)	290,60	—	290,60
Desempleo (5,50 % + 1,55 %)	499,48	140,75	640,23
FOGASA y formación profesional	72,64	9,08	81,72
Cotización adicional de solidaridad	32,61	6,50	39,11
Total cuotas	**3.122,10**	**599,50**	**3.721,60**
Compensación del pago delegado			−718,94
Líquido			**3.002,66**

Paso 1. Las personas. Marcial, Nelson y Urko. Rania no está: su baja fue el 3 de diciembre.

Paso 2. Las bases. Marcial, 2.047,33 € (16 días con su retribución y 14 de baja con la base de diciembre). Nelson, la base máxima, 5.289,94 €, aunque gana 6.489,00 €. Urko, 1.744,10 €. Suman 9.081,37 €.

Paso 3. Las cuotas, contra los recibos. Los 599,50 € de las personas son lo descontado en sus recibos: 133,69 + 351,93 + 113,88. La solidaridad sale del exceso de Nelson sobre la base máxima.

Paso 4. La compensación. Se descuentan los 718,94 € de prestación que Mirabel pagó a Marcial por cuenta de la mutua. El complemento del convenio (239,65 €) es coste de Mirabel. Si compensara también el complemento, ingresaría 2.763,01 € y quedaría una deuda de 239,65 € con recargo.

Paso 5. Confirmar y pagar. Sabina confirma el martes 8; se obtienen el RLC y la RNT, y el cargo llega el martes 29 de febrero, último día del plazo (2028 es bisiesto).

Resultado. Líquido de la liquidación de enero: 3.002,66 €, con cargo el martes 29/02/2028.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué el líquido es menor que la suma de las cuotas?
2. Si Mirabel no hubiera descontado a Urko su aportación en enero, ¿podría descontársela en febrero?
3. ¿En qué liquidación se compensan los 308,12 € de prestación que Marcial cobró en febrero?

PRÁCTICA

La liquidación de marzo de Albaida

En marzo de 2028, Osman estuvo de baja por enfermedad común del día 2 al 30. Patxi quiere saber cuánto le cargarán y cuándo. Prepara el extracto de la liquidación de marzo de Fisioterapia Albaida con estos datos de las nóminas:

Persona	Base	Cuota de la persona	Cuota de la empresa	Incapacidad temporal en la nómina
Osman	2.190,71	143,05	713,51	Días 4–15, a cargo de Albaida: 525,74 · pago delegado: 711,95 · complemento del convenio: 660,83
Milena	962,14	62,82	310,96	—

Consigna. 1) Suma las bases y las cuotas. 2) Explica qué parte de la baja de Osman se compensa y por qué. 3) Calcula el líquido. 4) Calcula el último día de pago. 5) Escribe una frase para Patxi: ¿por qué el cargo de marzo es menor que el de febrero (1.230,34 €)?

Resultado	Cálculo	Valor
Bases y cuotas		
Compensación		
Líquido		
Último día		

Un paso más. Calcula el 111 del primer trimestre de 2028 de Albaida: a Osman se le retuvieron 306,70 € en enero y en febrero y 276,02 € en marzo; a Milena, nada, por su cuantía. ¿Cuántos perceptores declara? ¿Cuál es el último día?

Comprueba tus resultados

- ☐ El total de cuotas es el mismo que en febrero: durante la baja se sigue cotizando.
- ☐ Solo se compensa lo que Albaida pagó por cuenta de la mutua o de la entidad gestora.
- ☐ El último día es hábil y anterior al domingo 30.

LECTURA Y DEBATE

El justificante que nadie guardó



Cuando Sabina abrió Robledal, una de sus primeras clientas fue una panadería con seis personas. La dueña lo pagaba todo puntual: «Yo no debo nada a nadie», repetía. Un otoño llegó una carta de la Tesorería: faltaba el ingreso de las cuotas de un mes de hacía dos años.

La dueña estaba segura de haber pagado, y el extracto del banco le daba la razón: había un cargo ese mes. Pero el importe no coincidía con la liquidación que reclamaban. Aquel mes, una empleada se había ido a mitad de mes y la liquidación se había rehecho dos veces. El cargo correspondía al primer borrador, no al confirmado. Nadie había guardado el recibo de liquidación definitivo, y la asesoría anterior ya no existía.

La diferencia era pequeña, pero hubo que pagarla con recargo. La dueña no se enfadó por el dinero. Se enfadó por no poder demostrar que había hecho las cosas bien.

Desde entonces, Robledal no da por cerrado ningún mes sin tres papeles en la carpeta: el recibo de liquidación, la relación nominal y el cargo del banco, con la misma cifra. Sabina se lo explicó a Oriana el primer día: «Pagar es la mitad. La otra mitad es poder probarlo dentro de cuatro años».

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Por qué el extracto del banco no bastaba para demostrar que la panadería había pagado bien?
2. ¿Qué tres documentos guarda ahora Robledal y qué prueba cada uno?
3. ¿Qué papel tuvo el cambio de plantilla de aquel mes en el error?
4. ¿Crees que la responsabilidad era de la dueña, de la asesoría o de las dos? Argumenta.

APRENDE CON LA IA

Malik prepara en clase el cierre de enero de una empresa del libro y pregunta a un asistente de IA: «¿Qué tiene que presentar y pagar una empresa en enero por sus nóminas?».

RESPUESTA DE LA IA

«En enero tienes tres pagos: las cuotas de diciembre, hasta el último día del mes; el 111 del cuarto trimestre, que si lo domicilias puedes presentar hasta el día 20, y el 190, que es un segundo pago de las retenciones de todo el año. Y recuerda que el 111 hay que presentarlo todos los trimestres, aunque en alguno no hayas pagado ninguna nómina.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (8.1, 8.3 y 8.4), reescríbela en tres frases y añade el último día de cada obligación de enero de 2028.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. ¿Por qué lo descontado a las personas en las nóminas coincide con su cuota en la liquidación? ¿Qué parte de la liquidación no se descuenta en ningún recibo?
2. ¿Qué parte de una baja por enfermedad común se compensa en la liquidación y qué parte no?
3. Explica la diferencia entre el 111 y el 190 y por qué el 190 no supone un nuevo pago.
4. ¿Por qué el líquido de una liquidación puede ser menor que la suma de sus cuotas? Pon un ejemplo de la cartera.

Aplica

5. Calcula el 111 del primer trimestre de 2028 de Mirabel con las retenciones de enero a marzo: Marcial, 210,06 €, 202,11 € y 208,25 €; Nelson, 1.881,81 € cada mes; Urko, 135,70 €, 135,70 € y 118,73 €.
6. Calcula el líquido de la liquidación de diciembre de 2027 de Mirabel (cuotas de las personas, 604,82 €; de la empresa, 3.146,61 €; sin compensaciones), su último día y los tipos del MEI que se aplican.
7. Prepara el calendario de pagos de Albaida del segundo trimestre de 2028: cuotas de abril, mayo y junio y 111 del 2T, con cada último día pasado a hábil.
8. Mirabel paga la liquidación de enero el miércoles 1 de marzo, porque alguien pensó que el plazo acababa «el 30». ¿Qué ha pasado, qué consecuencias tiene y qué control lo habría evitado?
9. Prepara el certificado de retenciones de 2027 de Nayra con los datos del 190 y explica qué dato falta para completarlo.
10. Elabora el calendario de enero de 2029 de Mirabel: cuotas de diciembre de 2028, 111 del cuarto trimestre y 190, con cada último día pasado a hábil.

Investiga

11. Busca en la web de la Seguridad Social cómo funciona el sistema de liquidación directa y SILTRA: qué documentos se obtienen al confirmar y qué formas de pago admite. Anota la fecha de consulta.
12. Busca en el BOE la Ley General de la Seguridad Social, art. 30, y copia los recargos por ingresar las cuotas fuera de plazo.
13. Busca en la sede de la Agencia Tributaria el calendario del contribuyente del año en curso y anota el plazo del modelo 190.

MI CARPETA LABORAL · PASO 8 · LA CONCILIACIÓN NÓMINAS–LIQUIDACIÓN–111

Para un mes y un trimestre del libro: suma bases, aportaciones y cuotas de los recibos y compáralas con el borrador, con cada compensación y su baja; suma percepciones sujetas y retenciones y compáralas con el 111; en enero, concilia los 111 con el 190; archiva cada justificante con su fecha.

OJO PROFESIONAL

Una hoja de cierre con 5 errores

En clase, Venancio reparte la hoja de cierre de diciembre que Malik ha preparado con los datos de Nogueral del libro. Encuentra sus cinco errores y escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido de la hoja
1	Hoja de cierre · Distribuciones Nogueral, S.L. · B77777 670 · diciembre de 2027 y 4T · preparada por Malik (ejercicio de clase) · datos ficticios
2	Liquidación de cuotas de diciembre: personas del caso, Nayra y Rafael · bases de contingencias comunes 3.988,34 €
3	Tipos del MEI aplicados: 0,75 % la empresa y 0,15 % la persona
4	Total de cuotas: 2.398,86 € · compensaciones: ninguna (no hay bajas en el mes)
5	Cargo en cuenta: domingo 30/01/2028, último día del mes siguiente
6	Modelo 111 del 4T: 3 perceptores · percepciones 16.666,32 € (con la indemnización de Omar) · retenciones 1.485,69 €
7	Plazo del 111 del 4T: hasta el lunes 31/01/2028, junto con el 190
8	Modelo 190 de 2027: retenciones 5.350,29 € = suma de los cuatro 111 · revisado por Néstor

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Qué errores harían pagar de menos a la Seguridad Social? ¿Cuál haría presentar fuera de plazo? ¿Qué línea no cuadra con las demás?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Las cuotas de la Seguridad Social de un mes se ingresan...
a) dentro del mes siguiente.
b) dentro del mismo mes.
c) con el 111 del trimestre.

2. Si el último día para pagar las cuotas es domingo, el plazo termina...
a) el lunes siguiente.
b) el día hábil anterior.
c) ese domingo, por vía telemática.

3. El 111 de una empresa con 5 millones de volumen de operaciones se presenta...
a) cada mes.
b) cada año.
c) cada trimestre.

4. Los documentos que se obtienen al confirmar la liquidación son...
a) el RLC y la RNT.
b) el 111 y el 190.
c) el certificado de empresa.

5. En la liquidación de cuotas se compensa...
a) el complemento del convenio.
b) los días 4 a 15 de una baja por enfermedad común.
c) la prestación pagada en pago delegado.

6. La indemnización exenta por fin de contrato...
a) va al 111 con su retención.
b) no va al 111, pero sí al 190.
c) no va al 111 ni al 190.

7. Si en un trimestre la empresa pagó nóminas con un 0 % de retención...
a) presenta un 111 negativo.
b) no presenta el 111.
c) presenta solo el 190.

8. El modelo 190...
a) es un segundo pago de las retenciones.
b) sustituye al 111 del cuarto trimestre.
c) resume, persona a persona, lo retenido en el año.

9. El certificado de retenciones se pone a disposición de la persona...
a) con la última nómina del año.
b) antes de que se abra el plazo de la renta.
c) solo si lo pide.

10. Tras confirmar una liquidación, aparece un concepto devengado en ese mes. Lo correcto es...
a) una liquidación complementaria de ese mes.
b) borrar la confirmada.
c) sumarlo al mes siguiente.

Ya sé...

- ☐ identificar modelos y plazos de cuotas y retenciones;
- ☐ preparar una liquidación con sus compensaciones;
- ☐ confeccionar el 111 desde los recibos;
- ☐ conciliar el 190 y preparar el certificado;
- ☐ seguir cada presentación por sus estados y canales;
- ☐ decidir si hace falta una complementaria.



UNIDAD 9

Modificar y suspender el contrato

Bloque 3 · Cambiar y extinguir

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Seleccionar la norma vigente que regula cada cambio del contrato;
- Distinguir la movilidad funcional, la geográfica y la modificación sustancial, y calcular sus plazos;
- Reconocer las causas de suspensión, incluido el ERTE, y sus efectos en el salario y la cotización;
- Gestionar un contrato de sustitución desde la firma hasta el finiquito;
- Comunicar cada cambio a la persona, a la representación y a los organismos en tiempo y forma.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 10 de febrero de 2028 llama Ricardo, de Conservas Mirabel: en enero, la línea de esterilizado se paró tres veces por la tarde sin nadie de mantenimiento. Quiere que Marcial, con turno fijo de mañana, pase a turnos rotativos desde el 1 de marzo. «Se lo doy el lunes. ¿Llego a tiempo? ¿Y qué puede hacer él si no le gusta?»

El jueves 17, Tatiana avisa desde Distribuciones Nogueral: Nayra dio a luz el lunes 14, y el martes 15 firmaron con Onintza un contrato para sustituirla. Sabina le encarga a Oriana la comunicación del cambio de turno y el expediente de la sustitución: «Dos cambios en dos contratos: cada uno con su norma, su forma y su plazo».

Al terminar esta unidad sabrás poner nombre a cada cambio del contrato, aplicar su norma y comunicarlo de forma que se pueda probar.

PARA EMPEZAR

1. ¿Puede una empresa cambiarte el turno sin preguntarte? ¿Con qué límites?
2. ¿Qué diferencia hay entre suspender un contrato y terminarlo?
3. Cuando una persona vuelve de una suspensión por nacimiento, ¿qué pasa con quien la ha sustituido?
4. Si te cambiaran el turno, ¿qué querrías que te dijeran por escrito?
5. ¿Qué crees que pasa con tu antigüedad mientras tu contrato está suspendido?



Qué norma regula cada cambio

9.1



Movilidad y modificación sustancial

9.2



Suspender el contrato

9.3



La sustitución

9.4



Comunicar en tiempo y forma

9.5

9.1 Qué norma regula cada cambio

Antes de redactar nada, pon nombre al cambio: cada uno tiene su artículo, su plazo y sus opciones.

Un contrato no se queda quieto durante años: cambian las funciones, el centro o el turno; a veces se suspende, y otras termina. El Estatuto de los Trabajadores ordena estos cambios en tres bloques: movilidad y modificación (arts. 39 a 41), suspensión (arts. 45 a 48) y extinción (arts. 49 a 56, unidad 11).

Cambio	Qué cambia	Norma	Ejemplo
Movilidad funcional	Las funciones	ET, art. 39	Un mozo de Nogueral que hace de encargado
Movilidad geográfica	El lugar, con cambio de residencia	ET, art. 40	Un hotel que abre en otra provincia
Modificación sustancial	Jornada, horario, turnos, salario…	ET, art. 41	El turno de Marcial
Suspensión	Se deja de trabajar y de cobrar, con reserva del puesto	ET, arts. 45 a 48	La suspensión de Nayra
Extinción	El contrato termina	ET, arts. 49 a 56	Unidad 11

El Estatuto no basta. El **convenio** completa la regla: el de Mirabel (ficticio) fija un plus de turnicidad de 110,00 € al mes en 2028. La **Ley General de la Seguridad Social** regula la cotización y las prestaciones durante la suspensión, y la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, cómo y cuándo se impugna.

Ejemplo. Cuatro cambios en Albaida

Situación	Qué es	Norma
Osman atiende la recepción dos tardes por semana	Movilidad funcional	ET, art. 39
Patxi pasa a Milena del horario de mañana al de tarde	Modificación sustancial	ET, art. 41
Osman está de baja por enfermedad	Suspensión por incapacidad temporal	ET, art. 45.1.c
Patxi se jubila y cierra la clínica	Extinción	Unidad 11

LA NORMA DICE

Una de las causas de suspensión del contrato es: «Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento». Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015), art. 45.1.d. Consulta la versión vigente.

Robledal consulta el **texto consolidado** del BOE, anota la fecha de la versión, comprueba si hay una redacción con vigencia futura y lee el convenio vigente, porque si mejora la ley, se aplica el convenio.

Ejemplo. Una consulta anotada. «ET, art. 41.3 · texto consolidado del BOE · versión vigente desde la última actualización que indica la página · consultado el 10/02/2028 por Oriana; revisado por Néstor». Si la página ofrece una redacción con vigencia futura, se anota también desde cuándo se aplicará.

ACTIVIDADES

1. Clasifica estos cambios: Nogueral traslada a una persona de oficina a otra provincia; Mirabel pasa a Marcial a turnos; Nayra da a luz; un mozo de Nogueral hace siete meses de encargado en un año.
2. Elabora un informe breve para Sabina con tres situaciones (la movilidad del mozo, el turno de Marcial y la suspensión de Nayra): norma y artículo, versión consultada con su fecha y qué dice el convenio.
3. Para el cambio de horario de Milena del ejemplo, indica la norma y el artículo, qué buscarías en el convenio CC y quién tiene que recibir la comunicación.

9.2 Movilidad y modificación sustancial

La empresa puede organizar el trabajo, pero un cambio sustancial necesita causa, aviso y opciones para la persona.

La **movilidad funcional** cambia las funciones dentro del grupo profesional. Con funciones superiores más de seis meses en un año, u ocho en dos, la persona puede reclamar el ascenso (ET, art. 39.2). La **movilidad geográfica** exige cambio de residencia: el traslado se avisa con al menos treinta días de antelación (art. 40.1).

Ejemplo. Cuatro meses de jefatura. Si una administrativa de Mirabel cubre la jefatura de compras de febrero a mayo de 2028, son cuatro meses: no llega a los seis en un año que permiten reclamar el ascenso. Mientras tanto, cobra la retribución de las funciones que hace (ET, art. 39.3).

La **modificación sustancial** cambia condiciones importantes: jornada, horario, turnos, salario, sistema de trabajo o rendimiento. Necesita una causa económica, técnica, organizativa o de producción. Es **colectiva** si supera los umbrales de la ley en noventa días, y entonces exige consultas con la representación; si no, es **individual**. El cambio de Marcial afecta a los turnos, tiene causa organizativa y a una sola persona: es individual. Mirabel lo notifica por escrito a Marcial y a su representación legal.

Ejemplo. Contar los quince días. Si Albaida cambiara el horario de Milena con efectos del jueves 15 de junio de 2028, tendría que entregarle la comunicación como tarde el miércoles 31 de mayo.

LA NORMA DICE

La modificación individual se notifica «con una antelación mínima de quince días» a su efectividad. Si la persona resulta perjudicada, puede rescindir el contrato con «veinte días de salario por año de servicio… con un máximo de nueve meses». Estatuto de los Trabajadores, art. 41.3. Consulta la versión vigente.

Documento 1 · Comunicación de modificación sustancial (extracto)

(Asesoría Robledal, S.L. · documento de formación · datos ficticios)

Campo	Contenido
Materia	Régimen de turnos: de turno fijo de mañana a turnos rotativos semanales de mañana y tarde
Causa	Organizativa: cubrir el mantenimiento del turno de tarde de la línea de esterilizado
Entrega · efectos	Lunes 14 de febrero de 2028 · miércoles 1 de marzo de 2028
Compensación	Plus de turnicidad de 110,00 € al mes (convenio de Mirabel, ficticio)

Marcial tiene tres opciones: **aceptar**; **impugnar** con una demanda, sin conciliación previa, ante la sección de lo social del tribunal de instancia (antes, juzgado de lo social), en veinte días hábiles desde el día siguiente a la notificación (si se declara injustificada, vuelve a su turno); o, si resulta perjudicado, **rescindir** con veinte días por año y cobrar el desempleo. Mientras tanto, el cambio se aplica en la fecha de efectos.



CLAVE

Un cambio sustancial sin causa, sin aviso de quince días o sin opciones por escrito se puede impugnar.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca si tu convenio fija pluses por turnos, nocturnidad o rotación, y si añade reglas propias para cambiar los turnos.

EN TU SECTOR

En una cadena hotelera, pasar a una recepcionista a un hotel de otra provincia, con cambio de residencia, es movilidad geográfica: se avisa con treinta días. Cambiarla de turno en el mismo hotel es una modificación sustancial.

ACTIVIDADES

4. Rafael, de Nogueral, tiene una antigüedad del 1 de septiembre de 2016 y un salario anual de 23.396,00 €. Calcula su indemnización si rescindiera el contrato por un cambio de horario con efectos del 1 de mayo de 2028.
5. ¿Qué tipo de cambio es cada uno? Un horario de 8:00–15:00 que pasa a 14:00–21:00; un traslado a otra provincia; una administrativa que atiende el almacén un día por semana.
6. Calcula el último día para entregar una modificación individual con efectos del lunes 3 de abril de 2028.
7. Un mozo de Nogueral hace de encargado de marzo a octubre de 2028. ¿Puede reclamar el ascenso? ¿Qué retribución le corresponde mientras tanto?

9.3 Suspender el contrato

Suspender no es terminar: se deja de trabajar y de cobrar el salario, pero el puesto espera.

Durante la **suspensión**, la persona no trabaja y la empresa no paga salario, pero el contrato sigue vivo y, al terminar la causa, la persona vuelve a su puesto. Las causas principales son la incapacidad temporal, el nacimiento y el cuidado de menor, el riesgo durante el embarazo o la lactancia, el mutuo acuerdo, la excedencia forzosa y los expedientes de regulación temporal de empleo. Marcial ya tuvo una este invierno: su accidente de trabajo, del 17 de enero al 6 de febrero (unidad 10).

El **nacimiento** suspende el contrato de cada progenitor durante diecinueve semanas. Las seis primeras tras el parto son obligatorias y se disfrutan seguidas. Nayra dio a luz el lunes 14 de febrero y toma dieciséis semanas seguidas, hasta el domingo 4 de junio; reserva una para antes de que la niña cumpla doce meses y dos para antes de que cumpla ocho años. El lunes 5 de junio vuelve a su puesto.

Las semanas de Nayra

Tramo	Semanas	Cuándo
Obligatorias, tras el parto	6	Del 14/02 al 26/03/2028
Resto, seguidas	10	Del 27/03 al 04/06/2028
Antes de que la niña cumpla doce meses	1	Hasta el 13/02/2029
Antes de que cumpla ocho años	2	Hasta el 13/02/2036

LA NORMA DICE

El nacimiento suspende el contrato «durante diecinueve semanas»; en familias monoparentales, «treinta y dos semanas». Dos de ellas pueden disfrutarse hasta que el hijo o la hija «cumpla los ocho años». Estatuto de los Trabajadores, art. 48.4. Consulta la versión vigente.

¿Qué pasa con el dinero? Nayra no cobra salario: el INSS le paga una prestación del 100 % de su base reguladora, en pago directo. Pero las pagas se devengan también en la suspensión: en marzo, Nogueral le paga la de beneficios, de 1.520,00 €. Y la obligación de cotizar continúa: Nogueral ingresa 658,91 € al mes de cuota de empresa.

Ejemplo. Qué sigue y qué se para con Nayra

Durante la suspensión	¿Sigue?
Trabajo y salario	No: cobra la prestación del INSS
Alta y cotización de Nogueral	Sí
Devengo de las pagas	Sí

El ERTE. Cuando la empresa atraviesa un bache temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede **suspender** los contratos o **reducir la jornada** entre un 10 % y un 70 % en lugar de despedir. Abre un periodo de consultas con la representación, de quince días como máximo (siete en empresas de menos de cincuenta personas), y comunica la decisión a la autoridad laboral. Si la causa es una fuerza mayor (un incendio, una inundación), la autoridad laboral la constata. Durante el ERTE, las personas afectadas pueden cobrar la prestación por desempleo por la parte de salario que pierden (unidad 10). Con una reducción del 30 %, quien gana 1.570,80 € cobra de salario 1.099,56 €.

Ejemplo. Dos formas de ERTE

	Suspensión	Reducción de jornada
Qué pasa	No se trabaja unos días	Se trabaja del 10 % al 70 % menos
Salario	Ninguno esos días	En proporción a la jornada que queda
Prestación	Desempleo por los días suspendidos	Desempleo por la parte reducida

EN TU SECTOR

En la hostelería y el turismo, los ERTE suelen ligarse a la temporada o a cierres imprevistos. En la industria, como Mirabel, a paradas de una línea o a la falta de materia prima. En el comercio, a una caída de ventas.

Excedencias. La **voluntaria** exige un año de antigüedad y dura entre cuatro meses y cinco años, sin reserva de puesto; la de **cuidado de hijos** reserva el puesto el primer año (ET, art. 46). La **reducción de jornada** por guarda legal no suspende: reduce jornada y salario.

Ejemplo. Tres situaciones, tres efectos

Situación	¿Suspende?	Salario	Seguridad Social	Puesto
Baja por accidente de Marcial	Sí	No; prestación y complemento	Sigue de alta	Reservado
Excedencia voluntaria de dos años	Sí	No	Baja	Sin reserva: preferencia para volver a una vacante
Reducción de jornada por guarda legal	No	En proporción	Sigue de alta	El mismo

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

Para la suspensión basta la fecha del nacimiento. Robledal no pide ni guarda informes médicos del parto.

ACTIVIDADES

8. Calcula cuántos días dura la suspensión de Nayra y comprueba que el 4 de junio se cumplen dieciséis semanas. ¿Qué día habría vuelto con las diecinueve seguidas?
9. Explica qué paga Nogueral por Nayra en marzo de 2028 y qué paga el INSS.
10. Mirabel estudia un ERTE de reducción del 30 % de la jornada en la línea de esterilizado por falta de tomate. ¿Qué pasos debe seguir? ¿Cuánto cobraría de salario un oficial del grupo III con 1.570,80 € de salario base?
11. ¿Qué diferencia hay, en el salario y en el puesto, entre una excedencia por cuidado de hijos y una reducción de jornada por guarda legal?

9.4 La sustitución durante la suspensión

Quien sustituye tiene un contrato temporal con nombre, causa y fin: la vuelta de la persona sustituida.

Cuando una persona tiene derecho a reserva de puesto, la empresa puede contratar a otra para sustituirla con un contrato de duración determinada **por sustitución**. Dura mientras dura la ausencia y termina cuando la persona sustituida vuelve. También sirve para completar una reducción de jornada o cubrir una vacante durante un proceso de selección, tres meses como máximo.

LA NORMA DICE

El contrato de sustitución especifica el nombre de la persona sustituida y la causa. Puede empezar antes de la ausencia para el traspaso de tareas, «como máximo, durante quince días». Estatuto de los Trabajadores, art. 15.3. Consulta la versión vigente.

Documento 2 · Contrato de sustitución de Onintza (extracto)

(Asesoría Robledal, S.L. · documento de formación · datos ficticios)

Campo	Contenido
Modalidad y causa	Duración determinada por sustitución de Nayra Pacheco Galván, en suspensión por nacimiento
Firma · alta · inicio	Martes 15 de febrero de 2028 · comunicada el 15/02 con efectos del 16/02 · miércoles 16 de febrero
Fin	La reincorporación de Nayra: último día, domingo 4 de junio de 2028
Puesto	Administrativa de ventas, grupo II del convenio de Nogueral (ficticio), grupo de cotización 5, jornada completa

El contrato es escrito. Nogueral tramita el alta antes del inicio y tiene diez días hábiles para comunicar el contrato y diez para dar la copia básica a la delegada de personal (ET, art. 8.3 y 8.4). Al terminar, la sustitución **no tiene indemnización** (ET, art. 49.1.c). El finiquito recoge el salario pendiente, las vacaciones no disfrutadas y las pagas proporcionales; el de Onintza se paga el viernes 2 de junio, porque su último día es domingo.

Ejemplo. Antes de la ausencia. Onintza podría haber empezado hasta quince días antes de la suspensión de Nayra para el traspaso de tareas. Como el parto no tenía fecha segura, Nogueral firmó al día siguiente y Onintza empezó el miércoles 16.

CLAVE · UNA VUELTA ADELANTADA

Si Nayra volviera antes de lo previsto, el contrato de Onintza terminaría ese día: su fin sigue siempre a la vuelta de la persona sustituida.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

La sustitución cotiza por desempleo como un indefinido: 5,50 % la empresa y 1,55 % la persona. Son los tipos publicados para 2026 (Orden PJC/297/2026, art. 33); en 2028, parámetro supuesto para el curso del caso. Consulta la versión vigente.

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

La hoja de control del expediente une los dos contratos: la fecha de vuelta de la persona sustituida es la fecha de fin de la sustituta. Si una cambia, cambia la otra.

ACTIVIDADES

12. ¿Qué tres datos del documento 2 exige el artículo 15.3 y dónde aparecen?
13. Calcula los días de alta de Onintza en 2028 y sus días de vacaciones devengados con 30 días naturales al año.
14. ¿Podría Nogueral usar un contrato de sustitución para cubrir las vacaciones de verano de Nayra? Explica por qué.

9.5 Comunicar en tiempo y forma

Una comunicación vale si llega a quien debe, dice lo que debe y se puede probar cuándo llegó.

Cada cambio se comunica a la **persona** (por escrito, con causa, fecha de efectos y opciones), a la **representación** (copia de la decisión o copia básica del contrato) y a los **organismos** (por sus canales telemáticos y en plazo).

A quién	Qué	Canal	Plazo
Marcial y el comité de Mirabel	Modificación sustancial	Escrito con acuse de recibo	15 días antes de los efectos
Tesorería General de la Seguridad Social	Variaciones de datos y bajas	Sistema RED	Seis días naturales siguientes
Servicio público de empleo	Contrato de Onintza	Contrat@	Diez días hábiles desde la firma
Delegada de personal de Nogueral	Copia básica	En mano o por correo, con recibí	Diez días desde la firma

El **acuse de recibo** prueba la entrega: la persona firma una copia con la fecha, y firmar no es estar de acuerdo. Si se niega, se entrega ante dos testigos o por correo certificado con certificación del contenido. Sin fecha probada no hay preaviso ni plazo que contar.

ACUSE DE RECIBO · COMUNICACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL (DATOS FICTICIOS)

Recibí el original de esta comunicación el lunes 14 de febrero de 2028, a las 9:40. Mi firma acredita la entrega y no supone conformidad.

Firma: Marcial Herrera Soria · **entrega:** Ricardo, por Conservas Mirabel, S.L.

Ejemplo. Todo lo que mueve el cambio de turno de Marcial

A quién	Qué	Cuándo
Marcial	Comunicación con acuse	Lunes 14/02/2028
Comité de empresa	Copia de la comunicación	Lunes 14/02/2028
Nómina de marzo	Plus de turnicidad de 110,00 €	Desde el 01/03/2028

Ejemplo. Si la persona no quiere firmar. La empresa entrega la comunicación ante dos testigos, que firman una nota con la fecha y la hora, o la envía por correo certificado con certificación del contenido. El justificante se archiva junto a la copia: desde ese día corren los plazos.

Onintza firmó el martes 15 de febrero: copia básica, hasta el viernes 25; Contrat@, diez días hábiles, hasta el martes 29. La copia básica no lleva el DNI, el domicilio ni el estado civil, y la comunicación a Marcial no dice nada de su accidente: solo lo que cambia.

PARA SABER MÁS

Los plazos son estatales, pero los servicios de empleo autonómicos pueden tener su propia plataforma para comunicar contratos. Comprueba cuál usa tu comunidad.

CLAVE

Comunicar a tiempo es tan importante como calcular bien.

ACTIVIDADES

15. Elabora la lista de comunicaciones del contrato de Onintza, con destinatario, canal y último día de cada una, también las de su fin.
16. Redacta la comunicación a Marcial con el acuse de recibo y calcula el último día de entrega para los efectos del 1 de marzo y el último día para impugnarla si se entrega el lunes 14 de febrero.
17. Si Marcial no quisiera firmar el acuse, ¿cómo podría probar Mirabel la entrega y su fecha?
18. Redacta el recibí de la delegada de personal de Nogueral por la copia básica del contrato de Onintza.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La comunicación del cambio de turno de Marcial

El jueves 10 de febrero de 2028, Oriana prepara para Mirabel la comunicación del cambio de turno de Marcial, en la empresa desde el 1 de junio de 2015, grupo III del convenio de Mirabel (ficticio).

Campo	Contenido
De · a	Conservas Mirabel, S.L. (Ricardo) · Marcial Herrera Soria, con copia al comité de empresa
Materia y causa	Turnos rotativos semanales de mañana y tarde; organizativa: tres paradas sin mantenimiento en enero
Entrega · efectos	Lunes 14 de febrero de 2028, con acuse · miércoles 1 de marzo de 2028
Compensación	Plus de turnicidad de 110,00 € al mes
Opciones	Aceptar; impugnar hasta el lunes 13 de marzo de 2028; rescindir con 20 días por año

Paso 1. Poner nombre al cambio. Pasar de turno fijo a turnos rotativos cambia el régimen de turnos: es una modificación sustancial individual.

Paso 2. Comprobar el preaviso. Del 14 de febrero al 1 de marzo hay 16 días, más de los 15 del artículo 41.3. Entregarla el jueves 17 daría 13 días: habría que retrasar los efectos al viernes 3 de marzo.

Paso 3. Redactar el contenido. Materia, causa con datos, fecha de efectos, compensación y opciones; copia al comité y acuse firmado.

Paso 4. Calcular las opciones. Impugnar: veinte días hábiles desde el día siguiente a la entrega, hasta el lunes 13 de marzo. Rescindir: 12 años y 9 meses de antigüedad; salario diario 23.704,80 ÷ 365 = 64,94 €; 20 × 12,75 = 255 días, bajo el tope de nueve meses (270 días): 255 × 64,94 = 16.559,70 €.

Paso 5. Qué supone cada respuesta para Mirabel. Si Marcial acepta, el plus y su cotización (34,02 %) cuestan 147,42 € más al mes. Si impugna y gana, vuelve al turno fijo. Si rescinde, 16.559,70 € y un oficial que buscar. Robledal propone entregarla con la causa documentada y comprobar antes que el cuadrante respeta las doce horas entre jornadas.

Resultado. Comunicación entregada el lunes 14/02/2028, efectos el 01/03/2028, impugnación hasta el 13/03/2028 y rescisión calculada en 16.559,70 €.

CLAVE

Causa, materia, quince días, opciones y acuse: sin una de las cinco, la comunicación falla.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué la comunicación lleva copia al comité si afecta solo a Marcial?
2. ¿Qué cambiaría en el paso 4 si Marcial tuviera 15 años de antigüedad?
3. ¿Desde qué día empieza a contar el plazo para impugnar?

PRÁCTICA

El expediente de la sustitución de Onintza

El jueves 17 de febrero de 2028, Oriana prepara el expediente del contrato de Onintza para que Néstor lo revise. Usa el documento 2 y estos datos: firma el martes 15 de febrero; inicio el miércoles 16; fin el domingo 4 de junio. Salario base 1.520,00 € y plus de convenio 50,00 €; día de vacaciones: 1.570,00 ÷ 30 = 52,33 €, redondeado antes de multiplicar; ninguna vacación disfrutada. Pagas proporcionales del finiquito: la de julio de 2028 (devengo semestral, 182 días) y la de beneficios de marzo de 2029 (devengo anual, 366 días), de 1.520,00 € cada una.

Consigna. 1) Último día para Contrat@ y la copia básica. 2) Días de alta del 16 de febrero al 4 de junio. 3) Días de vacaciones devengados y su importe. 4) Las dos pagas proporcionales. 5) ¿Por qué no hay indemnización? 6) Fecha de la baja en la Seguridad Social y plazo para comunicarla.

Resultado	Cálculo	Valor
Plazos de comunicación		
Días de alta y vacaciones		
Pagas proporcionales		
Indemnización y baja		

Un paso más. Calcula el fin del contrato y los días de vacaciones si Nayra hubiera encadenado las diecinueve semanas.

Comprueba tus resultados

☐ Los plazos cuentan desde la firma; los de Contrat@, en días hábiles.

☐ Los días de alta incluyen el primero y el último, y 2028 tiene 366 días.

☐ La fecha de baja es la del fin del contrato, aunque caiga en domingo.

LECTURA Y DEBATE

El cuaderno del relevo



El viernes 2 de junio, Onintza recogió su finiquito en la oficina de Nogueral. Le quedaban dos días de contrato, sábado y domingo, y no volvería. Antes de irse dejó en la mesa de ventas un cuaderno.

Dentro había tres meses y medio de trabajo ordenados por clientes: qué papelería pagaba tarde, qué juguetería pedía por teléfono. En la última página: «Para Nayra. No te lo he cambiado todo. Solo lo he apuntado».

El lunes 5, Nayra volvió a su puesto. Temía encontrarse un caos. Encontró el cuaderno. Tatiana, desde la puerta, le explicó que Onintza había hecho buen trabajo y que había preguntado si habría otra sustitución en verano. «Le he dicho que sí, que la llamaremos.»

En Robledal, Oriana archivó el expediente: todo en plazo. Pero le dio que pensar. Un contrato de sustitución termina cuando la otra persona vuelve; legalmente, nadie pierde nada. Y aun así, alguien se va. Néstor le dijo: «Por eso un buen expediente no es solo cumplir los plazos. También es que la persona sepa desde el primer día cuándo termina y qué recibirá».

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Por qué el contrato de Onintza termina el domingo 4 si su último día de trabajo fue el viernes 2?
2. ¿Qué aportó el cuaderno? ¿Debería ser parte del traspaso de tareas?
3. ¿Qué quiere decir Néstor con que un buen expediente «no es solo cumplir los plazos»?
4. ¿Crees que los contratos de sustitución son una buena puerta de entrada al empleo? Argumenta.

APRENDE CON LA IA

Malik repasa la unidad sin dar datos personales. Pregunta a un asistente de IA: «¿Con cuánta antelación hay que avisar de un cambio de turno? ¿Puede quien sustituye empezar antes para el traspaso de tareas? ¿Cuánto dura la suspensión por nacimiento?».

RESPUESTA DE LA IA

«Un cambio de turno es una modificación sustancial y debe comunicarse con 30 días de antelación. La persona que sustituye puede empezar antes y coincidir un mes con la persona sustituida para el traspaso de tareas. La suspensión por nacimiento dura 16 semanas para cada progenitor.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (9.2, 9.3 y 9.4) y reescríbela en tres frases, con la regla correcta y su artículo.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. Explica, con Nayra y Onintza, la diferencia entre suspender y extinguir: qué pasa con el puesto, el salario y la cotización.
2. ¿Qué puede hacer Marcial si no está de acuerdo con el cambio, en qué plazo y qué consigue con cada opción?
3. ¿Qué diferencia hay entre un ERTE y una modificación sustancial colectiva de jornada?
4. ¿Qué es una redacción con vigencia futura y por qué Robledal la anota al consultar una norma?

Aplica

5. Nayra vuelve el lunes 5 de junio. ¿Hasta qué día puede disfrutar de la hora de lactancia, que dura hasta que la niña cumpla nueve meses? ¿De qué formas puede usarla?
6. Una persona del almacén de Nogueral, con dos años y medio de antigüedad, pide una excedencia voluntaria de un año desde el 1 de septiembre de 2028. ¿Cumple los requisitos? ¿Tiene reserva de puesto? ¿Qué pasa con su salario y su cotización?
7. Si Mirabel no pudiera entregar la comunicación a Marcial hasta el jueves 17 de febrero, ¿cuál sería la primera fecha de efectos posible y el nuevo último día para impugnar?
8. Redacta la comunicación de Nogueral a Onintza que le recuerda el fin de su contrato: fecha, motivo, qué recibirá en el finiquito y cuándo. Sin datos que no hagan falta.
9. Una persona de Mirabel hace siete meses de funciones superiores en 2028. ¿Qué dos cosas puede reclamar y ante quién, si la empresa se niega?

Investiga

10. Busca en la sede de la autoridad laboral de tu comunidad cómo se comunica un ERTE o el inicio de un periodo de consultas. Anota qué datos pide y la fecha de consulta.
11. Busca en el BOE el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Anota cómo se reparten las semanas no obligatorias y hasta cuándo se pueden disfrutar.
12. Busca en el BOE el artículo 41 del Estatuto y anota qué umbrales hacen colectiva una modificación sustancial.

MI CARPETA LABORAL · PASO 9 · LA COMUNICACIÓN DE UN CAMBIO EN EL CONTRATO

Para el turno de Marcial o la sustitución de Onintza, prepara su hoja: tipo de cambio y artículo vigente; causa, entrega y efectos; opciones de la persona y plazos; efectos en salario y cotización; destinatarios, canales y acuse. Cuenta los plazos con calendario.

OJO PROFESIONAL

Una comunicación con 5 errores

Néstor guarda para formación el primer borrador de la comunicación a Marcial, que preparó el auxiliar del departamento antes de hablar con Ricardo. Localiza sus cinco errores y escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido del borrador
1	Conservas Mirabel, S.L. · comunicación de modificación · borrador · datos ficticios
2	A la atención de Marcial Herrera Soria, oficial de mantenimiento, grupo III del convenio de Mirabel
3	Asunto: le comunicamos un cambio en sus condiciones de trabajo.
4	Motivo: decisión de la dirección de la empresa.
5	Fecha de entrega: viernes 4 de febrero de 2028 · fecha de efectos: lunes 14 de febrero de 2028.
6	Compensación: plus de turnicidad de 110,00 € al mes, según el convenio.
7	Si no está conforme, puede impugnarla en el plazo de un mes o rescindir su contrato con 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve meses.
8	Destinatario único: Marcial Herrera Soria, que firma el recibí. Archivo: expediente de Marcial.

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Cuál de los cinco errores podría hacer que la modificación se declarara injustificada aunque el cambio fuera necesario?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Para saber qué norma regula un cambio en el contrato, lo primero es...
a) buscar un modelo en internet.
b) identificar qué cambia y si es temporal o definitivo.
c) preguntar a la persona afectada.

2. Un cambio de turno fijo a turnos rotativos es...
a) movilidad funcional.
b) movilidad geográfica.
c) modificación sustancial.

3. La modificación sustancial individual se notifica con...
a) quince días de antelación como mínimo.
b) treinta días.
c) cinco días laborables.

4. Si la persona resulta perjudicada y rescinde, cobra...
a) 33 días por año.
b) 20 días por año, con un máximo de nueve meses.
c) 12 días por año.

5. Durante la suspensión por nacimiento, la empresa...
a) paga el salario.
b) no paga salario, pero sigue cotizando.
c) da de baja a la persona.

6. La suspensión por nacimiento dura, para cada progenitor...
a) 16 semanas.
b) 32 semanas siempre.
c) 19 semanas, seis obligatorias tras el parto.

7. Un ERTE de reducción de jornada permite reducirla...
a) entre un 10 % y un 70 %.
b) hasta un 100 %.
c) un 50 % como máximo, sin consultas.

8. El contrato de sustitución termina...
a) a los seis meses.
b) cuando se reincorpora la persona sustituida.
c) cuando lo decida la empresa.

9. Al terminar una sustitución, la indemnización es de...
a) 12 días por año.
b) 20 días por año.
c) ninguna.

10. La copia básica del contrato se entrega a la representación...
a) en diez días desde la firma, sin DNI, domicilio ni estado civil.
b) con todos los datos.
c) solo si la pide.

Ya sé...

- ☐ seleccionar la norma vigente de cada cambio;
- ☐ distinguir la movilidad de la modificación sustancial y calcular el preaviso;
- ☐ reconocer las causas de suspensión, incluido el ERTE, y sus efectos;
- ☐ gestionar un contrato de sustitución y su finiquito;
- ☐ comunicar en tiempo y forma, con acuse.



UNIDAD 10

Prestaciones y previsión social

Bloque 3 · Cambiar y extinguir

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Distinguir las prestaciones contributivas de las no contributivas y comprobar sus requisitos;
- Calcular la incapacidad temporal por tramos: base reguladora, días a cargo de la empresa, pago delegado y complemento del convenio;
- Calcular la prestación por nacimiento y cuidado de menor y explicar quién la paga;
- Calcular la prestación por desempleo con sus topes;
- Reconocer las mejoras del convenio, los seguros colectivos y los planes de pensiones de empleo.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 24 de febrero de 2028, Néstor deja dos carpetas en la mesa de Oriana: el accidente de Marcial, de Conservas Mirabel, que volvió al trabajo el 7 de febrero y cuyo expediente hay que cerrar, y el nacimiento de la hija de Nayra, de Distribuciones Nogueral. Tatiana quiere saber cuánto cobrará Nayra y si lo paga la empresa.

El jueves 2 de marzo llama Patxi, de Fisioterapia Albaida: Osman está de baja por enfermedad desde esa mañana. «¿Cuánto me cuesta cada día? ¿Contrato a alguien mientras tanto?» Y Ricardo pregunta a Sabina si el seguro colectivo del convenio de Mirabel paga algo por el accidente de Marcial. Sabina lo resume: «Tres prestaciones distintas. Para cada una, quién paga cada día y cuánto».

PARA EMPEZAR

1. Cuando una persona está de baja por enfermedad, ¿cobra desde el primer día? ¿Quién le paga?
2. Durante la suspensión por nacimiento, ¿quién crees que paga: la empresa o la Seguridad Social?
3. ¿Crees que el paro es igual para todo el mundo o depende de lo cotizado?
4. ¿Conoces algún convenio, seguro o plan de empresa que mejore lo que paga la Seguridad Social?
5. Si una persona deja su trabajo porque quiere, ¿crees que puede cobrar el paro? ¿Por qué?



La acción protectora

10.1



La incapacidad temporal

10.2



Nacimiento y cuidado de menor

10.3



El desempleo

10.4



La previsión social complementaria

10.5

10.1 La acción protectora: requisitos y esquema de cálculo

Cada prestación tiene su requisito, su base reguladora y su porcentaje: antes de calcular, comprueba los tres.

La Seguridad Social protege a las personas cuando dejan de cobrar su salario por una enfermedad, un accidente, un nacimiento, la pérdida del empleo, la incapacidad permanente, la jubilación o la muerte de quien las mantenía. El nivel **contributivo** protege a quien ha cotizado y calcula la prestación con lo que cotizó. El **no contributivo** protege, con cuantías fijas, a quien no ha cotizado lo suficiente y no tiene recursos.

Todas siguen un esquema: se comprueban los **requisitos** (afiliación y alta o situación asimilada y, si la ley lo pide, un periodo mínimo de cotización); se calcula la **base reguladora** con las bases cotizadas; se le aplica un **porcentaje**, y se mira **quién paga** cada tramo.

Ejemplo. Los dos niveles

Nivel	A quién protege	Cuánto paga
Contributivo	A quien ha cotizado lo que pide la ley	Según sus bases: la IT de Marcial, el paro de Rafael
No contributivo	A quien no ha cotizado lo suficiente y no tiene recursos	Una cuantía fija

LA NORMA DICE

Para la incapacidad temporal por enfermedad común hacen falta «180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante». Por accidente, sea o no de trabajo, y por enfermedad profesional no se exige periodo previo. Ley General de la Seguridad Social, art. 172. Consulta la versión vigente.

Prestación	Cotización previa	Base reguladora	Porcentaje	Quién la paga
IT por enfermedad común	180 días en 5 años	Base de comunes del mes anterior al mes previo ÷ 30	60 % y 75 %	Empresa (días 4–15); después, pago delegado
IT por accidente de trabajo	No se exige	Base de profesionales sin horas extra ÷ 30 + horas extra ÷ 365	75 %	Mutua, en pago delegado
Nacimiento y cuidado de menor	Según la edad	Base de comunes del mes anterior al mes previo ÷ 30	100 %	INSS, pago directo
Desempleo	360 días en 6 años	Bases por desempleo de los últimos 180 días, sin horas extra	70 % y 60 %, con topes	Servicio público de empleo, pago directo

Ejemplo. El esquema con la baja de Marcial

1. Requisito: accidente de trabajo, sin periodo previo de cotización.

1. Base reguladora: 68,47 € al día (lo calcularás en 10.2).
2. Porcentaje: 75 % desde el día siguiente a la baja.
3. Quién paga: la mutua, que Mirabel adelanta en la nómina (pago delegado).

El requisito lo cambia todo. Una camarera con cuatro meses cotizados en toda su vida que enferma no tiene subsidio; si se quema en la cocina, sí. Las gestionan el **INSS**, las **mutuas colaboradoras** (accidente de trabajo y, si la empresa lo elige, la IT común) y el **servicio público de empleo** (desempleo). La jubilación y la incapacidad permanente no las calcula la empresa, pero salen de las bases que ella comunica cada mes.

Ejemplo. Quién gestiona cada prestación

Organismo	Prestaciones de la unidad
INSS	Nacimiento y cuidado de menor; IT común, si la empresa no la cubre con una mutua
Mutua colaboradora	Accidente de trabajo y enfermedad profesional; IT común, si la empresa lo elige
Servicio público de empleo	Desempleo

CLAVE

Hecho causante: lo que origina la prestación (la baja, el nacimiento, el cese). **Base reguladora**: la base de la que sale. **Carencia**: periodo mínimo de cotización.

Ejemplo. Contar la carencia. Una persona que empezó a trabajar el 1 de octubre de 2027 y enferma el 15 de marzo de 2028 lleva 167 días cotizados: no llega a 180 y no tiene subsidio por enfermedad común. Si enfermara el 15 de abril, con 198 días, sí. Si se lesionara trabajando, lo tendría cualquier día (dato del ejemplo).

ACTIVIDADES

1. ¿Contributiva o no? ¿Qué organismo la gestiona? La baja de Osman, el nacimiento de la hija de Nayra, el paro de Rafael y la pensión de una persona mayor que nunca cotizó.
2. Supón que el contrato formativo de Nadia, que empezó el lunes 10 de enero de 2028, es su primer empleo. Si enfermara en marzo, ¿tendría subsidio? ¿Y si se lesionara en el almacén?
3. Explica con un ejemplo de la cartera de Robledal qué es el hecho causante, la base reguladora y la carencia.

10.2 La incapacidad temporal

En la incapacidad temporal, cada tramo de días tiene su porcentaje y su pagador: el cálculo se hace por tramos.

La **incapacidad temporal** (IT) protege a quien no puede trabajar mientras recibe asistencia sanitaria. Su contingencia es común (enfermedad común o accidente no laboral) o profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional). Dura como máximo 365 días, prorrogables otros 180.

LA NORMA DICE

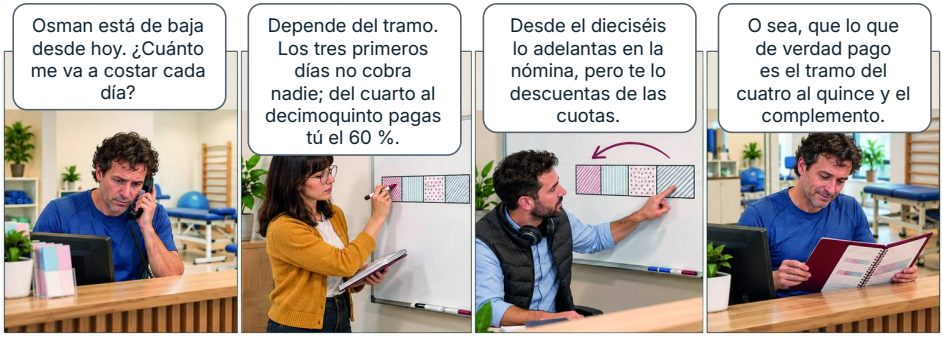
La base reguladora es la base de cotización del «mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante», dividida entre 30 si la persona cobra por meses. En accidente de trabajo, esa base sin horas extra, más las horas extra del año anterior entre 365. Ley General de la Seguridad Social, art. 171.2. Consulta la versión vigente.

Marcial se cortó el lunes 17 de enero de 2028: el mes previo es diciembre y el anterior, noviembre. Su base de profesionales de noviembre sin horas extra, 2.026,67 ÷ 30 = 67,56 €; sus horas extra de los doce meses anteriores, 333,00 ÷ 365 = 0,91 €. Base reguladora: **68,47 €** al día. El día del accidente lo paga Mirabel como salario; del 18 de enero al 6 de febrero cobra el 75 % (14 días en enero, 718,94 €, y 6 en febrero, 308,12 €), y el convenio de Mirabel (ficticio) lo completa hasta el 100 % (239,65 € y 102,71 €).

Días de baja	Contingencia común	Contingencia profesional
Del 1 al 3	Sin subsidio	75 % desde el día siguiente a la baja
Del 4 al 15	60 %, a cargo de la empresa	75 %, pago delegado
Del 16 al 20	60 %, pago delegado	75 %, pago delegado
Desde el 21	75 %, pago delegado	75 %, pago delegado

En el **pago delegado**, la empresa adelanta la prestación en la nómina y se la descuenta de la liquidación de cuotas: Mirabel adelantó 1.027,06 €. El complemento del convenio lo paga la empresa; no cotiza, pero tributa, igual que la prestación. La empresa sigue cotizando durante la baja.

Ejemplo. Un accidente de diez días. Si la baja de Marcial hubiera durado diez días, la mutua le debería 10 × 75 % × 68,47 = **513,53 €**, que Mirabel adelantaría en la nómina y se descontaría en la liquidación.



Ejemplo. Una baja común de 25 días (base reguladora de 60,00 € al día, dato del ejemplo)

Días	%	A cargo de	Importe (€)
1 a 3	—	Nadie	0,00
4 a 15	60	La empresa	12 × 60 % × 60,00 = 432,00

Días	%	A cargo de	Importe (€)
16 a 20	60	Pago delegado	5 × 60 % × 60,00 = 180,00
21 a 25	75	Pago delegado	5 × 75 % × 60,00 = 225,00

CLAVE · EL DÍA DE LA BAJA

En un accidente de trabajo, el día del accidente la empresa paga el salario íntegro; la prestación empieza al día siguiente (LGSS, art. 173.1). Consulta la versión vigente.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La empresa recibe la baja, las confirmaciones y el alta, nunca el diagnóstico. En la carpeta van fechas e importes, no la causa médica.

PARTE DE BAJA · COPIA PARA LA EMPRESA (EXTRACTO · DATOS FICTICIOS)

Persona: Osman Recio Sosa · **empresa:** Fisioterapia Albaida

Fecha de la baja: jueves 02/03/2028 · **contingencia:** común

Próxima revisión: según el parte · sin diagnóstico en la copia de la empresa

PARA SABER MÁS

Desde el 1 de diciembre de 2026 hay más situaciones especiales de IT que cobran desde el día siguiente a la baja (menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, gestación desde la semana 39, trastorno menopáusico, violencia de género). Las introdujo un real decreto-ley de octubre de 2026: comprueba en el BOE si se convalidó y su redacción vigente.

ACTIVIDADES

4. Cuenta los días de subsidio de Marcial (baja el lunes 17 de enero, alta el lunes 7 de febrero) y comprueba los importes de enero y febrero.
5. ¿Cuánto pagó Mirabel de su bolsillo por la baja de Marcial y cuánto adelantó por cuenta de la mutua?
6. Osman pregunta por qué en su nómina de marzo no aparecen los días 2, 3 y 4 y quién le paga del 4 al 15. Redacta la respuesta sin hablar de su enfermedad.
7. Calcula los tramos de una baja por enfermedad común de 18 días con una base reguladora de 50,00 € al día: cuánto paga la empresa y cuánto va en pago delegado.

10.3 Nacimiento y cuidado de menor

La empresa no paga la suspensión por nacimiento: el INSS paga el 100 % de la base reguladora directamente a la persona.

El nacimiento **suspende el contrato** de cada progenitor. Las seis primeras semanas tras el parto son obligatorias y seguidas; once más pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla doce meses, y dos, hasta que cumpla ocho años.

LA NORMA DICE

La suspensión dura «diecinueve semanas» por progenitor (treinta y dos en familias monoparentales). Estatuto de los Trabajadores, art. 48.4. El subsidio es «equivalente al 100 por ciento de la base reguladora». Ley General de la Seguridad Social, art. 179.1. Consulta la versión vigente.

Nayra dio a luz el lunes 14 de febrero de 2028: el mes previo es enero y el anterior, diciembre de 2027, con una base de comunes de 2.038,67 €. Base reguladora: 2.038,67 ÷ 30 = **67,96 €** al día.

Documento · Prestación por nacimiento de Nayra

(Asesoría Robledal, S.L. · documento de formación · datos ficticios)

Dato	Valor
Suspensión	Del lunes 14/02/2028 al domingo 04/06/2028: 16 semanas (112 días)
Semanas que reserva	3: 1 hasta el 14/02/2029 (doce meses) y 2 hasta los ocho años
Prestación	112 × 67,96 = 7.611,52 €, al 100 %
Quién paga	El INSS, directamente a Nayra; sin pago delegado
Vuelta al trabajo	Lunes 05/06/2028

Antes de los 21 años no se pide cotización previa; después, un periodo mínimo que crece con la edad. Nayra, con 35 años y en Nogueral desde 2021, lo cumple de sobra. La prestación está exenta de IRPF. Tatiana no la paga, pero Nogueral sigue cotizando: 658,91 € al mes de cuota de la empresa durante la suspensión. En marzo, además, Nayra cobra la paga de beneficios, que generó trabajando en 2027.

Ejemplo. El otro progenitor. La pareja de Nayra, si trabaja por cuenta ajena, tiene sus propias diecinueve semanas, también con seis obligatorias tras el parto. Su prestación la calcula el INSS con su propia base: no se suma a la de Nayra ni se puede ceder.

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

Cuando llega un nacimiento, la hoja de control recoge la fecha del parto, las semanas que se disfrutan ahora y las que se reservan, la vuelta prevista y la sustitución, si la hay.

Ejemplo. Marzo de 2028, quién paga a Nayra

Quién	Qué	Importe (€)
INSS	Prestación de 31 días al 100 % (31 × 67,96)	2.106,76
Nogueral	Paga de beneficios, generada en 2027	1.520,00
Nogueral	Su cuota a la Seguridad Social por Nayra	658,91

CLAVE · DIRECTA Y EXENTA

La prestación por nacimiento la paga el INSS directamente a Nayra y está exenta de IRPF: no pasa por la nómina, ni por la liquidación, ni por el 111.

ACTIVIDADES

8. Comprueba que 16 semanas desde el lunes 14 de febrero de 2028 terminan el domingo 4 de junio y recalcula la prestación de Nayra.
9. ¿Cuánto cobrará Nayra cuando disfrute las tres semanas que reserva, con la misma base reguladora? ¿Y cuánto habría cobrado con las 19 semanas seguidas?
10. ¿Qué día habría vuelto Nayra al trabajo si hubiera tomado diecisiete semanas seguidas?
11. ¿Quién paga a Nayra la prestación por nacimiento y por qué no aparece en su recibo de salarios?

10.4 El desempleo

El paro sale de lo cotizado en los últimos 180 días, con un porcentaje que baja y topes según los hijos.

La prestación contributiva por **desempleo** protege a quien pierde el empleo sin quererlo: un despido, el fin de un contrato temporal o un ERTE, pero no una dimisión. Hay que inscribirse como demandante de empleo, pedirla en los quince días siguientes y haber cotizado al menos 360 días en los seis años anteriores. En un ERTE de reducción de jornada se cobra en proporción a la jornada perdida.

La base reguladora es el promedio de las bases por desempleo, sin horas extra, de los últimos 180 días. Nogueral despidió a Rafael con efectos del miércoles 3 de mayo de 2028. Sus bases de noviembre a abril suman 11.698,02 €: 11.698,02 ÷ 180 = **64,99 €** al día.

Ejemplo. ¿Tiene paro Omar? Omar trabajó 60 días en Nogueral en 2027. Si no tuviera más cotizaciones en los seis años anteriores, no llegaría a los 360 días que pide la escala: no tendría prestación contributiva (dato del ejemplo).

Cuánto dura la prestación (LGSS, art. 269.1; consulta la versión vigente)

Cotizado en 6 años (días)	Prestación (días)	Cotizado en 6 años (días)	Prestación (días)
360–539	120	1.260–1.439	420
540–719	180	1.440–1.619	480
720–899	240	1.620–1.799	540
900–1.079	300	1.800–1.979	600
1.080–1.259	360	1.980–2.159	660
		2.160 o más	720



LA NORMA DICE

La cuantía es el «70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno», con un máximo y un mínimo que dependen del IPREM «incrementado en una sexta parte» y de los hijos a cargo. Ley General de la Seguridad Social, art. 270.2 y 270.3. Consulta la versión vigente.

Con su base, el 70 % da 64,99 × 70 % × 30 = 1.364,79 € al mes. Antes de decírselo a Rafael, Oriana comprueba los topes:

Hijos a cargo	Máximo	Mínimo
Ninguno	175 % · 1.225,00 €	80 % · 560,00 €
Uno	200 % · 1.400,00 €	107 % · 749,00 €
Dos o más	225 % · 1.575,00 €	107 % · 749,00 €

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

El IPREM de 2027 y 2028 del caso, 600,00 € al mes (700,00 € con la sexta parte), es un parámetro supuesto para el curso del caso. Busca en el BOE la cifra publicada del año en curso y recalcula los topes. Consulta la versión vigente.

Rafael no tiene hijos a cargo: cobrará 1.225,00 € al mes los 180 primeros días, no 1.364,79 €. Desde el día 181, el 60 % le da 1.169,82 €, por debajo del tope. Ha cotizado más de 2.160 días en los seis años anteriores, así que tiene la duración máxima: 720 días. Sus vacaciones no disfrutadas constan en el certificado de empresa: el derecho nace al acabar ese periodo.

Ejemplo. El paro en un ERTE de reducción. Si Rafael siguiera en Nogueral con un ERTE que reduce su jornada un 30 %, cobraría salario por el 70 % de la jornada y prestación por el 30 % restante: 64,99 × 70 % × 30 × 30 % = **409,44 €** al mes, con los topes también en proporción (dato del ejemplo).

Ejemplo. Sin carencia, sin prestación. Una persona que pierde su primer empleo con 300 días cotizados en los seis años anteriores no llega a los 360: no tiene la prestación contributiva. Antes de decírselo, Robledal comprueba en su vida laboral si hay más días cotizados en otras empresas.

ACTIVIDADES

12. Calcula la prestación mensual de Rafael desde el día 181 y comprueba si le afecta algún tope. ¿Cuánto cobraría los 180 primeros días con un hijo a cargo?
13. ¿Por qué Milena, que dimite en mayo de 2028, no tiene derecho al paro? ¿Qué tendría que pasar en su próximo empleo para tenerlo?
14. Una persona ha cotizado 1.400 días en los seis años anteriores a perder su empleo. ¿Cuántos días de prestación tendrá? ¿Y con 359 días?

10.5 La previsión social complementaria

Lo que paga la Seguridad Social es un suelo: el convenio, los seguros y los planes de empleo pueden mejorarlo.

Por encima de la Seguridad Social, las empresas pueden dar una **protección complementaria**, voluntaria o pactada en el convenio. En la cartera de Robledal hay tres formas:

- **Mejoras en la nómina.** El convenio de Mirabel completa la IT por accidente hasta el 100 % desde el primer día; el de Albaida, la enfermedad común desde el día 4; el de Nogueral no tiene complemento.

- **Seguros colectivos.** La empresa paga la prima y, si ocurre el riesgo, la aseguradora paga un capital. El convenio de Mirabel obliga a un seguro de 30.000 € por fallecimiento o incapacidad permanente por accidente.
- **Planes de pensiones de empleo.** Aportan la empresa y, a veces, la persona; el dinero es de la persona (sus derechos consolidados) y lo cobra al jubilarse o en las demás situaciones del plan. Ninguna empresa de la cartera tiene uno.

Forma	Quién paga	Cuándo paga	¿Cotiza?	En la cartera
Complemento de IT	La empresa, en la nómina	Durante la baja	No	Mirabel y Albaida
Seguro colectivo	Empresa (prima); aseguradora (capital)	Si ocurre el riesgo	La prima, sí	Mirabel: 30.000 €
Plan de pensiones de empleo	La empresa y, a veces, la persona	Jubilación y otras situaciones	La aportación de la empresa, sí	Ninguna

Así responde Oriana a Ricardo: el seguro colectivo no paga nada por la baja de Marcial, que volvió a los 21 días sin secuelas; a Marcial lo protege el complemento del convenio.

Ejemplo. Lo que costó el complemento de Marcial. Mirabel pagó 239,65 € en enero y 102,71 € en febrero: **342,36 €**, que no se compensa.

EN TU SECTOR

En algunos sectores, el propio convenio crea un plan de pensiones de empleo para todas sus empresas, y cada una solo tiene que adherirse y aportar. En otros, lo habitual es el seguro colectivo de accidentes o un complemento de IT.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca el capítulo de mejoras sociales: complemento de IT, seguro colectivo o plan de pensiones, desde qué día y en qué condiciones.

CLAVE

Antes de prometer una mejora, comprueba si es obligatoria, cuánto cuesta y si cotiza.

ACTIVIDADES

15. Patxi pregunta qué podría ofrecer a su plantilla además del complemento del convenio. Compara en una tabla el complemento de IT, un seguro colectivo y un plan de pensiones de empleo: quién paga, cuándo, si cotiza, una ventaja y un riesgo de cada uno.
16. Redacta en tres frases la respuesta de Oriana a Ricardo sobre el seguro colectivo y la baja de Marcial.
17. Aplica las tres preguntas de la Clave a un plan de pensiones de empleo para Albaida.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La baja de Osman, día a día

Osman, fisioterapeuta de Albaida, estuvo de baja por enfermedad común del jueves 2 al jueves 30 de marzo de 2028 y volvió el viernes 31. Con el alta, Oriana completa el cálculo para Patxi.

Días	Fechas	%	A cargo de	Importe (€)
1–3	02/03–04/03	—	Nadie	0,00
4–15	05/03–16/03	60	Albaida	525,74
16–20	17/03–21/03	60	Pago delegado	219,06
21–29	22/03–30/03	75	Pago delegado	492,89
4–29	Complemento del convenio hasta el 100 %	—	Albaida	660,83

Paso 1. Contingencia y requisito. Enfermedad común. Osman trabaja en Albaida desde el 1 de abril de 2025: tiene más de 180 días cotizados en los cinco años anteriores.

Paso 2. Base reguladora. Baja en marzo; mes previo, febrero; el anterior, enero de 2028. Base de comunes de enero, con las pagas prorrateadas: 2.190,71 ÷ 30 = 73,02 €.

Paso 3. Tramos. Los días 1 a 3 no tienen subsidio. Del 4 al 15, Albaida paga el 60 %: 12 × 60 % × 73,02 = 525,74 €. Del 16 al 20 sigue el 60 % y desde el 21, el 75 %, en pago delegado: 711,95 €.

Paso 4. Complemento. El convenio de Albaida (ficticio) completa hasta el 100 % desde el día 4: 17 días al 40 % y 9 al 25 %, 73,02 × 9,05 = 660,83 €.

Paso 5. Nómina y liquidación. Marzo suma 1.971,54 €: un día de salario (73,02 €), 525,74 €, 711,95 € y 660,83 €. Con el IRPF del 14 % (276,02 €), también sobre la prestación, el embargo baja a 24,74 € y el líquido es de 1.527,73 €. Albaida se descuenta los 711,95 € de la liquidación de marzo, que queda en 518,39 €.

Alternativa comparada. Sin el complemento del convenio, Osman cobraría 1.310,71 € brutos en marzo, y Albaida pagaría de su bolsillo 598,76 € en lugar de 1.259,59 €. El pago delegado, 711,95 €, es el mismo.

Resultado. Baja de 29 días: 525,74 € a cargo de Albaida, 711,95 € en pago delegado y 660,83 € de complemento.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué la base reguladora es la de enero y no la de marzo?
2. ¿Qué parte de lo que cobra Osman en marzo recupera Albaida, y cuándo?
3. ¿Por qué baja el embargo en marzo?

PRÁCTICA

Si la baja hubiera durado nueve días

El jueves 2 de marzo, Patxi quiere saber qué pasaría si Osman volviera pronto. Oriana prepara la hipótesis de una baja del jueves 2 al viernes 10 de marzo, con alta el sábado 11. Datos: enfermedad común; base de comunes de enero, 2.190,71 €; convenio de Albaida: complemento hasta el 100 % desde el día 4; salario de un día, 73,02 €.

Consigna. 1) Fechas de los días 1 a 3 y 4 a 9. 2) Base reguladora y su mes. 3) Prestación a cargo de Albaida. 4) Complemento del convenio. 5) ¿Hay pago delegado? ¿Qué compensa Albaida? 6) Una frase para Patxi: cuánto le cuesta esta baja y cuánto deja de cobrar Osman.

Resultado	Cálculo	Valor
Base reguladora		
A cargo de Albaida		
Complemento		
Pago delegado		

Un paso más: ¿una sustituta? Osman atiende unas 30 sesiones semanales a 40,00 € (dato del ejemplo). Una sustituta a jornada completa cuesta 2.904,22 € al mes con su cotización. Calcula su coste por semana y razona para Patxi qué haría: cubrir la primera semana con la plantilla, contratar desde el primer día o aplazar pacientes. ¿Cambia el coste de la baja según lo que decida?

Comprueba tus resultados

☐ La base es la de enero, no la de marzo.

☐ Los días 1 a 3 no tienen prestación ni complemento.

☐ Hay seis días a cargo de Albaida y ninguno en pago delegado.

LECTURA Y DEBATE

Diecinueve semanas cada uno



Cuando Nayra supo que estaba embarazada, lo primero que hizo fue abrir una hoja de cálculo. Para las semanas. Ella tenía diecinueve; su pareja, también. Seis de cada uno, obligatorias y juntas, después del parto. ¿Y el resto?

Su madre no lo entendía: «¿Para qué quiere él tantas?». Nayra le explicó que no eran un regalo: eran un derecho de cada progenitor, intransferible, y que si su pareja no las tomaba, se perdían. Pero también le confesó su miedo: en su empresa había campañas fuertes, y temía que la ausencia larga la dejara atrás.

Hicieron un plan. Las seis semanas obligatorias, juntos. Después, ella seguiría diez semanas más, hasta el 4 de junio. Él empezaría cuando ella volviera, para que la niña no empezara la guardería hasta el final del verano. Cada uno reservaría alguna semana para más adelante.

En Robledal, Oriana preparó la hoja de control: fecha del parto, semanas disfrutadas, semanas reservadas, vuelta prevista, sustitución. Néstor le hizo notar algo: «Fíjate en lo que no pone: ni cuánto cobra, ni qué le pasó en el parto. La prestación la paga el INSS; a nosotros solo nos toca que la empresa cotice bien y que el puesto la espere».

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Por qué se pierden las semanas si un progenitor no las toma? ¿Qué se pretende con esa regla?
2. ¿Qué ventajas tiene que los dos progenitores no tomen las semanas a la vez?
3. ¿Qué miedo tenía Nayra y cómo puede la empresa reducirlo?
4. ¿Por qué la hoja de control de Robledal no recoge cuánto cobra Nayra?

APRENDE CON LA IA

Malik repasa sin dar datos de su empresa ni de sus compañeros. Pregunta a un asistente de IA: «¿Qué cobra una persona de baja por un accidente de trabajo? ¿Quién paga el permiso por nacimiento? ¿Cuál es el paro máximo sin hijos?».

RESPUESTA DE LA IA

«En el accidente de trabajo, los tres primeros días no se cobran; después, el 75 %. Durante el permiso por nacimiento, la empresa le paga el salario y después se lo descuenta a la Seguridad Social. El paro máximo sin hijos es el 175 % del IPREM: con 600 €, 1.050 € al mes.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (10.2, 10.3 y 10.4) y reescríbela en tres frases con las cifras correctas.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. Tatiana cree que Nogueral se ahorra la cuota de Nayra mientras dura la suspensión. Explícale por qué no paga la prestación pero sigue ingresando 658,91 € al mes.
2. Ordena de más a menos protección el primer mes de una baja por enfermedad común en Mirabel, Nogueral y Albaida, y di qué convenio lo explica. ¿Cambiaría el orden si fuera un accidente de trabajo?
3. ¿Por qué el complemento de IT de Osman no está en su base de cotización y sí en la base del IRPF?
4. ¿Qué diferencia hay entre el pago delegado y el pago directo? Pon un ejemplo de cada uno con la cartera.

Aplica

5. Calcula la prestación por desempleo de Rafael los 180 primeros días: base reguladora, 70 % y tope de su situación familiar.
6. Calcula la prestación de enero de Marcial si las horas extra «del año anterior» fueran las del año natural 2026, en el que no hizo ninguna. ¿Qué diferencia hay?
7. Comprueba la liquidación de marzo de 2028 de Albaida: cuotas de 1.230,34 € y compensación del pago delegado de Osman. ¿Qué paga Albaida, qué día se le carga y por qué no se compensan los días 4 a 15?
8. Nadia lleva ocho meses en Nogueral cuando, en septiembre de 2028, tiene una baja por enfermedad común de 25 días. Con una base de 2.200,00 € en el mes que corresponda, calcula qué paga Nogueral, qué va en pago delegado y si hay complemento.
9. Rafael ha cotizado más de 2.160 días. ¿Cuántos días de prestación tiene y cuánto cobraría en total los 180 primeros días con el tope de su situación?

Investiga

10. Busca en el BOE o en la sede del servicio público de empleo el IPREM del año en curso, recalcula los topes de 10.4 y di si cambiaría lo que cobra Rafael.
11. Localiza en el registro de convenios un convenio de tu sector que complemente la IT. Copia la mejora, desde qué día se aplica y compárala con la de Albaida.

MI CARPETA LABORAL · PASO 10 · EL CÁLCULO DE UNA PRESTACIÓN

Elige una prestación del libro y prepara su hoja: prestación y contingencia; requisito comprobado; mes de la base y base reguladora; tramos (días, porcentaje y pagador); mejora del convenio; qué va en la nómina, qué se compensa en la liquidación y qué paga directamente la Seguridad Social. Comprueba que los días de los tramos suman los de la prestación y que no hay ningún diagnóstico.

OJO PROFESIONAL

Una hoja de IT con 5 errores

Néstor guarda para formación el primer borrador de la baja de Osman, que el auxiliar del departamento preparó deprisa el mismo 2 de marzo. Localiza sus cinco errores y escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido de la hoja
1	Hoja de cálculo de IT · Fisioterapia Albaida · borrador · datos ficticios
2	Osman (fisioterapeuta): baja del jueves 02/03/2028; alta el viernes 31/03/2028 (29 días)
3	Contingencia: enfermedad común; convenio de Albaida, con complemento desde el día 4
4	Base reguladora: base de comunes de marzo de 2028, el mes de la baja, ÷ 30
5	Días 1 a 29: prestación del 60 % de la base reguladora desde el primer día de baja
6	Días 4 a 15: en pago delegado; Albaida se los compensa en la liquidación de cuotas de marzo
7	Complemento del convenio: hasta el 100 % del salario neto de febrero, desde el día 4
8	Observaciones: se anota el diagnóstico que Osman contó a Patxi por teléfono, para la carpeta

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Qué error no cambia ninguna cifra en marzo, pero la cambiaría en otro mes? ¿Cuál es el más grave aunque no cambie ningún importe?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Una prestación no contributiva...
a) se calcula con las bases cotizadas.
b) protege a quien no ha cotizado lo suficiente y no tiene recursos.
c) solo la paga la mutua.

2. Para la IT por accidente de trabajo hace falta...
a) haber cotizado 180 días en cinco años.
b) haber cotizado un año.
c) ningún periodo previo.

3. La base reguladora de una IT que empieza en marzo es la base de...
a) marzo.
b) febrero.
c) enero.

4. En una enfermedad común, del día 4 al 15 de baja la prestación...
a) la paga la empresa, al 60 %.
b) va en pago delegado, al 75 %.
c) no existe.

5. El pago delegado es...
a) un complemento del convenio.
b) la prestación que adelanta la empresa y descuenta de sus cuotas.
c) el salario del día de la baja.

6. La prestación por nacimiento es del...
a) 75 % de la base reguladora.
b) 100 % del salario, pagado por la empresa.
c) 100 % de la base reguladora, pagada por el INSS.

7. Los primeros 180 días de paro se cobra el...
a) 70 % de la base reguladora, con topes.
b) 60 %.
c) 100 %.

8. Los topes del desempleo se calculan con el IPREM...
a) tal cual.
b) incrementado en una sexta parte.
c) multiplicado por 14.

9. Quien dimite de forma voluntaria...
a) cobra el paro desde el día siguiente.
b) no está en situación legal de desempleo.
c) cobra el 60 %.

10. El complemento de IT del convenio...
a) cotiza y tributa.
b) ni cotiza ni tributa.
c) no cotiza, pero tributa.

Ya sé...

- ☐ comprobar los requisitos de una prestación;
- ☐ calcular la incapacidad temporal por tramos;
- ☐ calcular la prestación por nacimiento;
- ☐ calcular la prestación por desempleo con sus topes;
- ☐ reconocer la previsión social complementaria.



UNIDAD 11

Extinguir el contrato

Bloque 3 · Cambiar y extinguir

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Identificar la causa de una extinción y lo que exige cada una;
- Calcular el finiquito;
- Calcular una indemnización con su tope, su cotización y su tratamiento en el IRPF;
- Comprobar la forma, el preaviso y los plazos de cada extinción, también del despido colectivo;
- Comunicar la extinción a la persona, a la representación y a los organismos, y proponer la salida menos arriesgada.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El jueves 9 de marzo de 2028, Ricardo, gerente de Conservas Mirabel, llama a Robledal: «Urko ha vuelto a entrar en envasado sin gorro y sin lavarse las manos. Ya tiene dos sanciones por escrito. Quiero despedirle mañana y sin pagar nada». Sabina le pide las sanciones, los partes de la planta y quién vio los hechos.

Después llama Tatiana, de Distribuciones Nogueral: desde mayo reparte una empresa de transporte y el puesto de Rafael, conductor desde 2016, desaparece. Sabina se lo encarga a Oriana: «Antes de calcular, ¿qué causa es y qué pasa si no se prueba? Y un despido "sin pagar nada" no existe: el finiquito se paga siempre».

Al terminar esta unidad sabrás identificar la causa de cada extinción, calcular lo que se paga y comunicarla a todos en su plazo.

PARA EMPEZAR

1. ¿Qué diferencia crees que hay entre el finiquito y la indemnización?
2. ¿En qué casos una persona que deja su empleo no cobra indemnización?
3. Si despiden a alguien y no está de acuerdo, ¿cuánto tiempo tiene para reclamar?
4. Piensa en Omar, que terminó su contrato en Nogueral el 31 de diciembre: ¿qué crees que cobró al irse?
5. ¿Crees que un despido puede ser legal y, aun así, difícil de aceptar? ¿Por qué?



Causas y comuni-caciones

11.1



Fin del temporal y dimisión

11.2



Despido objetivo y colectivo

11.3



Despido disciplinario

11.4



El finiquito

11.5

11.1 Causas de extinción y circuito de comunicaciones

Cada causa de extinción tiene su forma, su plazo y sus importes: identifícala antes de calcular nada.

La ley agrupa las causas según quién decide, y la causa marca la indemnización, el documento y los plazos.

Ejemplo. La letra de cada extinción de la cartera (ET, art. 49.1)

Persona	Qué pasa	Letra
Omar	Fin de su temporal	c) Expiración del tiempo convenido
Milena	Se va por su voluntad	d) Dimisión
Urko	Despido por indisciplina	k) Despido
Rafael	Su puesto desaparece	l) Causas objetivas

Quién decide	Causas (ET, art. 49.1)	Indemnización legal	En la cartera
Las dos partes	Mutuo acuerdo; causas del contrato; fin del tiempo convenido	Fin de temporal: 12 días por año (no formativos ni sustitución)	Omar; Onintza
La persona trabajadora	Dimisión; incumplimiento grave de la empresa; violencia de género o sexual	Dimisión: ninguna	Milena
La empresa	Despido disciplinario, objetivo o colectivo	Según la causa y la calificación	Urko y Rafael
Otras causas	Muerte o jubilación de la persona; incapacidad permanente; muerte, jubilación o incapacidad del empresario; fuerza mayor	Las del empresario: un mes de salario	Si Patxi se jubilara

Ejemplo. Si Patxi se jubilara. La jubilación del empresario persona física extingue los contratos: Osman, Milena y Mehdi cobrarían un mes de salario cada uno como indemnización, además de su finiquito, y Robledal tramitaría sus bajas y sus certificados de empresa.

Una extinción, muchos destinatarios. Robledal no la cierra hasta tener el justificante de cada uno:

Destinatario	Documento	Vía	Momento
Persona trabajadora	Carta o aviso, con la propuesta de finiquito	En mano con «recibí», ante testigos o por envío certificado	Con la carta o el preaviso
Representación legal	Copia de la carta en el despido objetivo por causas de la empresa; firma del finiquito, si la persona lo pide	Escrito con acuse	Con la carta

Destinatario	Documento	Vía	Momento
Tesorería General de la Seguridad Social	Baja con su causa	Sistema RED	Seis días naturales tras el cese
Servicio público de empleo	Certificado de empresa	Certific@2	Al cese; Robledal lo envía el mismo día
Agencia Tributaria	Retención del finiquito; indemnización exenta	Modelos 111 y 190	Trimestre y enero

LA NORMA DICE

Al comunicar la denuncia o el preaviso, la empresa «deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas». Estatuto de los Trabajadores, art. 49.2. Consulta la versión vigente.

PARA SABER MÁS

Desde la Ley 2/2025, la incapacidad permanente ya no extingue el contrato de forma automática: la empresa tiene un plazo para hacer ajustes razonables o cambiar a la persona de puesto, y solo extingue si no es posible. Consulta el art. 49.1.n del Estatuto en su versión vigente.

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

Cada extinción abre una hoja de cierre con la causa, las fechas, los importes y el justificante de cada envío. La baja cierra la ficha del programa sin borrar el historial.

Ejemplo. La hoja de cierre de Omar

Paso	Dato	Justificante
Causa	Fin del contrato por circunstancias de la producción, el viernes 31/12/2027	Contrato y aviso de fin
Importes	Finiquito con 115,93 € de indemnización (12 días por año)	Recibo firmado y transferencia
Baja en la Seguridad Social	Como tarde, el jueves 06/01/2028	Justificante del Sistema RED
Certificado de empresa	El mismo 31/12/2027	Justificante de Certific@2

ACTIVIDADES

1. Clasifica las cinco extinciones de la cartera (Omar, Onintza, Milena, Urko y Rafael) según quién decide y di si tienen indemnización legal.
2. Elabora el circuito de comunicaciones del despido de Rafael, que cesa el miércoles 3 de mayo de 2028: destinatario, documento, vía, último día y justificante que se archiva.

11.2 Fin del contrato temporal y dimisión

Que un contrato termine en su fecha no quiere decir que no se pague nada: mira la modalidad.

El fin del temporal. El contrato termina al llegar su fecha o al acabar su causa, y la empresa lo comunica (la «denuncia»). Si dura más de un año, se avisa con 15 días. Si la persona sigue trabajando tras la duración máxima sin denuncia, pasa a ser indefinida.

Ejemplo. Un aviso de quince días. Si un contrato de duración determinada de más de un año terminara el viernes 30 de junio de 2028, quien lo denuncia tendría que avisar a la otra parte como tarde el jueves 15 de junio (ET, art. 49.1.c).

LA NORMA DICE

Al finalizar el contrato, «excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución», la persona recibe la parte proporcional de «doce días de salario por cada año de servicio». Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.c. Consulta la versión vigente.

La indemnización de Omar. Trabajó en Nogueral 60 días, del martes 2 de noviembre al viernes 31 de diciembre de 2027, con 1.390,00 € de salario base, 50,00 € de plus de convenio y tres pagas de salario base.

Paso	Cálculo	Resultado
Salario anual	12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00	21.450,00 €
Salario diario	21.450,00 ÷ 365, redondeado	58,77 €
Indemnización	12 × 60 ÷ 365 × 58,77	115,93 €

Va en el mismo recibo que el finiquito, pero no cotiza y está exenta de IRPF, porque es la cuantía que obliga el Estatuto. Onintza, en cambio, no tiene indemnización al volver Nayra: el art. 49.1.c excluye la sustitución. Tampoco la tendrá Nadia al terminar su contrato formativo, aunque ese fin sí da derecho a desempleo.

EN TU SECTOR

Una academia de idiomas que termina un contrato formativo en alternancia no debe indemnización, pero sí el finiquito. En la hostelería de temporada, el fin de un temporal por circunstancias de la producción sí lleva sus 12 días por año.

La dimisión. La persona puede irse cuando quiera, con el preaviso del convenio o, si no lo fija, el de la costumbre del lugar. No hay indemnización y, como el cese es voluntario, tampoco prestación por desempleo. Milena, recepcionista de Fisioterapia Albaida, entrega su carta el viernes 12 de mayo de 2028 con efectos del miércoles 31: 19 días, más que los 15 de su convenio (ficticio).

CLAVE

Fin de contrato no es despido: solo hay indemnización si la ley la prevé para esa modalidad.

ACTIVIDADES

3. Comprueba la indemnización de Omar y explica por qué el salario diario se calcula sobre 365 días y no sobre 30.
4. ¿Cuál era el último día en que Milena podía entregar su carta para cumplir los 15 días de preaviso? ¿Cuántos días de margen dio?
5. Nadia termina su contrato formativo el martes 9 de enero de 2029. ¿Tendrá indemnización? ¿Y finiquito? ¿Y derecho a desempleo?

11.3 El despido objetivo y el despido colectivo

El despido objetivo pide causa, carta, preaviso y dinero a la vez: si falta uno, aparece el riesgo.

Son causas que no dependen de la conducta de la persona (ET, art. 52): **ineptitud** sobrevenida (un conductor que pierde el permiso); **falta de adaptación** a cambios técnicos razonables, tras un curso y dos meses de espera; **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** que afectan a pocas personas; y la falta de financiación de planes públicos en entidades sin ánimo de lucro.

Los requisitos. El art. 53.1 pide a la vez carta con la causa, la indemnización a disposición al entregarla y 15 días de preaviso, con una licencia de seis horas semanales para buscar empleo. En las causas de la empresa, la representación recibe copia.

LA NORMA DICE

Indemnización de «veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades». Estatuto de los Trabajadores, art. 53.1.b. Consulta la versión vigente.

Rafael. Desde mayo de 2028 reparte una empresa de transporte y su puesto desaparece: causa organizativa. La carta se entrega el martes 18 de abril con efectos del miércoles 3 de mayo (15 días) y la indemnización se transfiere ese día. Si algo falla: no dar el preaviso o equivocarse de forma excusable en la indemnización no hace improcedente el despido (se pagan los días o la diferencia); sin causa probada, sin carta o sin indemnización a disposición, es improcedente.

Ejemplo. Qué pasa si algo falla en un despido objetivo

Fallo	Efecto
No se dan los 15 días de preaviso	El despido vale; se pagan los días que faltan
Error excusable en el importe de la indemnización	El despido vale; se paga la diferencia
Sin causa probada, sin carta o sin la indemnización a disposición	Improcedente

El despido colectivo. Si la causa afecta en noventa días a diez personas o más en empresas de menos de cien (al 10 % entre cien y trescientas, y a treinta desde trescientas), el despido es **colectivo**. Exige un periodo de consultas con la representación, comunicado a la autoridad laboral, con la documentación de la causa. La indemnización mínima es la del objetivo: 20 días por año, con un máximo de doce mensualidades. Nogueral, con 26 personas, despide solo a Rafael: lejos del umbral.



ACTIVIDADES

6. Comprueba que el preaviso de Rafael cumple los 15 días. ¿Qué tendría que pagar Nogueral si la carta fijara los efectos el viernes 28 de abril?
7. ¿Qué debe entregar o hacer Nogueral el martes 18 de abril para que el despido sea correcto en la forma?
8. ¿Qué causa aplicarías y qué acreditarías? a) La recepcionista de Albaida no se adapta al nuevo programa de citas tras un curso. b) Nogueral deja de repartir con furgonetas propias. c) Mirabel, con 58 personas, pierde a su mayor cliente y quiere despedir a doce en dos meses.
9. Calcula la indemnización por despido objetivo de una persona con 3 años y 4 meses de antigüedad y un salario diario de 60,00 €.

11.4 El despido disciplinario

La empresa tiene que probar lo que escribe: lo que no está en la carta no se puede alegar después.

La empresa puede despedir por un incumplimiento grave y culpable: faltas repetidas de asistencia, indisciplina, ofensas, transgresión de la buena fe, bajada voluntaria del rendimiento, embriaguez o toxicomanía que afecten al trabajo y acoso (ET, art. 54.2).

LA NORMA DICE

«El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.» Estatuto de los Trabajadores, art. 55.1. Consulta la versión vigente.

Documento 1 · Carta de despido disciplinario de Urko (extracto)

Asesoría Robledal, S.L. · documento de formación · datos ficticios

Campo	Contenido
Hechos	Entrada en envasado sin gorro ni lavado de manos el martes 15 de febrero y el martes 7 de marzo de 2028, con riesgo para el producto; dos sanciones previas por escrito (5 de noviembre de 2027 y 18 de enero de 2028)
Calificación	Indisciplina (ET, art. 54.2.b)
Efectos	Viernes 10 de marzo de 2028, entregada en mano con un miembro del comité como testigo
Con la carta	Propuesta de finiquito; Urko firma «recibido, no conforme»

Calificación	Cuándo	Efecto
Procedente	Se prueban los hechos de la carta	Sin indemnización ni salarios de tramitación
Improcedente	No se prueban o falla la forma	En cinco días, readmitir con salarios de tramitación o pagar 33 días por año (máximo, 24 mensualidades)
Nulo	Discriminación o derechos fundamentales; embarazo, nacimiento, ciertos permisos y adaptaciones de jornada, violencia de género o sexual	Readmisión inmediata y salarios dejados de percibir

En los contratos anteriores al 12 de febrero de 2012, el tiempo previo se paga a 45 días por año.

Impugnar. Hay 20 días hábiles, sin sábados, domingos ni festivos (ET, art. 59.3). Antes de la demanda se presenta una papeleta en el servicio de mediación y conciliación de la comunidad, que suspende el plazo. Desde el sábado 11 de marzo, el plazo de Urko acababa el viernes 7 de abril; la presenta el miércoles 22 de marzo y el acto es el miércoles 5 de abril.

PAPELETA DE CONCILIACIÓN · URKO (EXTRACTO · DATOS FICTICIOS)

Solicitante: Urko, operario de almacén · **empresa:** Conservas Mirabel, S.L.

Objeto: despido disciplinario con efectos del viernes 10/03/2028; pide que se declare improcedente

Presentada: miércoles 22/03/2028 · **acto de conciliación:** miércoles 05/04/2028

¿Juicio, conciliación o readmisión? Ir a juicio cuesta 0 € si se prueba la indisciplina, pero el hecho del 15 de febrero no tiene testigo; reconocer la improcedencia cuesta 16.001,32 €, exentos para Urko; readmitir obliga a pagar los salarios de tramitación del 11 de marzo al 5 de abril (26 días × 54,38 € = 1.413,88 €). Mirabel reconoce la improcedencia en el acto y paga el viernes 7.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Busca cómo clasifica tu convenio las faltas (leves, graves y muy graves) y qué sanción corresponde a cada una. Sin esa tabla, es difícil defender un despido disciplinario.

ACTIVIDADES

10. Comprueba el último día que tenía Urko para impugnar y cuántos días hábiles había gastado cuando presentó la papeleta.
11. ¿Qué pasaría si la carta de Urko dijera solo «por incumplimientos graves de la normativa interna»? ¿Cómo podría corregirlo Mirabel?
12. ¿Por qué Mirabel no puede alegar en el juicio un tercer hecho que no aparece en la carta de Urko?
13. ¿Cuántos días tiene una persona para impugnar su despido y desde qué día se cuentan?

11.5 El finiquito: liquidar, cotizar y retener

El finiquito liquida lo ya ganado y la indemnización compensa el empleo perdido: no cotizan ni tributan igual.

Toda extinción tiene finiquito, también un despido procedente:

Concepto	Cómo se calcula
Salario del mes	Días de alta, con sus pluses
Vacaciones no disfrutadas	(30 × días de alta del año ÷ días del año − disfrutados) × valor del día, redondeado al céntimo
Pagas extraordinarias	Valor de la paga × días de devengo ÷ días de su periodo, salvo que ya estén prorrateadas
Otros pendientes	Horas extra, incentivos, atrasos



El finiquito de Milena (dimisión, miércoles 31 de mayo de 2028). Cobra las pagas prorrateadas: no hay pagas pendientes.

Concepto	Cálculo	Importe (€)
Salario base de mayo	62,5 % de la jornada	824,69
Prorrata de pagas de mayo	Pagas del año ÷ 12	137,45
Vacaciones	(30 × 152 ÷ 366 = 12,46) − 5,00 = 7,46 días × 27,49	205,08
Total devengado		**1.167,22**
Seguridad Social de Milena · IRPF (0 %: no llega al mínimo que obliga a retener)		−76,22 · 0,00
Líquido		**1.091,00**

Cotizar. El salario y las pagas cotizan como siempre. Las vacaciones no disfrutadas tienen una cotización complementaria «sin prorrateo alguno» (Ley General de la Seguridad Social, art. 147.1), aparte de la base del mes del cese. La indemnización legal no cotiza.

Ejemplo. Las vacaciones de Omar. Con 60 días de alta en 2027: 30 × 60 ÷ 365 = 4,93 días. Su día vale (1.390,00 + 50,00) ÷ 30 = 48,00 €: 4,93 × 48,00 = **236,64 €**, que cotizaron en una liquidación complementaria.

Qué cotiza y qué tributa en una extinción

Concepto	¿Cotiza?	¿Tributa?
Salario del mes y pagas	Sí	Sí
Vacaciones no disfrutadas	Sí, en una liquidación complementaria	Sí
Indemnización legal	No	No, hasta el límite legal

Retener. El finiquito lleva retención al tipo de la persona. La indemnización está exenta en la cuantía obligatoria, hasta 180.000 €, sin retención, y va al 190 como renta exenta. Si se pacta más de lo legal, el exceso tributa; lo acordado en la conciliación administrativa no cuenta como pactado.

LA NORMA DICE

Están exentas las indemnizaciones por despido o cese «en la cuantía establecida con carácter obligatorio» en el Estatuto, «sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato». Ley del IRPF, art. 7.e. Consulta la versión vigente.

La firma. La persona puede firmar el finiquito ante un representante (ET, art. 49.2). Si no está de acuerdo, firma «recibido, no conforme»: cobra y conserva su derecho a reclamar.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

La carta de despido y su causa solo las ve quien tramita la extinción, en una carpeta de acceso limitado.

ACTIVIDADES

14. Calcula las vacaciones pendientes de Rafael: 124 días de alta en 2028, 4 días disfrutados y un valor del día de 1.579,00 ÷ 30, redondeado.
15. ¿Por qué la indemnización de Urko no aparece en su recibo de marzo? ¿Qué conceptos de ese recibo cotizan y tributan?
16. Urko no está de acuerdo con su finiquito. ¿Qué escribe al firmarlo y qué conserva al hacerlo?
17. En el programa de nóminas del aula, registra la baja de una persona de prueba por despido objetivo, genera su finiquito y compáralo con tu cálculo, sin borrar la ficha.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El despido objetivo de Rafael

Martes 18 de abril de 2028: Oriana prepara la carta y la liquidación; Néstor y Sabina revisan y Tatiana firma.

Campo	Contenido
Empresa y persona	Distribuciones Nogueral, S.L., B77777 670 · Rafael Guerrero Mestanza, grupo III
Causa	Organizativa: reparto externalizado desde el 01/05/2028; se amortiza el puesto (ET, art. 52.c)
Fechas	Entrega: martes 18/04/2028 · efectos: miércoles 03/05/2028

Paso 1. La forma. Carta con la causa concreta, copia a la delegada, 15 días de preaviso y licencia de seis horas semanales.

Paso 2. Antigüedad y salario diario. Del 01/09/2016 al 03/05/2028: 11 años, 8 meses y 2 días; la fracción de mes cuenta como mes: 11,75 años. Salario de 2027: 12 × 1.579,00 + 2 × 1.529,00 + 1.390,00 = 23.396,00 €; ÷ 365 = 64,10 €.

Paso 3. Indemnización y tope. 20 × 11,75 = 235 días × 64,10 = **15.063,50 €**, por debajo de 12 mensualidades (360 días: 23.076,00 €).

Paso 4. Finiquito del 3 de mayo.

Concepto	Importe (€)
Salario de 3 días	157,90
Vacaciones: (10,16 − 4,00) = 6,16 días × 52,63	324,20
Paga de julio: 1.529,00 × 124 ÷ 182	1.041,74
Paga de beneficios de marzo de 2029: 1.390,00 × 124 ÷ 366	470,93
Total devengado	**1.994,77**
Seguridad Social (33,89) e IRPF al 10 % (199,48)	−233,37
Líquido	**1.761,40**

Paso 5. Baja, desempleo y alternativas. Baja y certificado el 3 de mayo, con las vacaciones pendientes: el desempleo nace al acabar esos 6,16 días. Rafael puede impugnar hasta el miércoles 31 de mayo. Un disciplinario sin hechos probados acabaría en improcedencia: 33 × 11,75 × 64,10 = 24.854,78 €.

Resultado. Indemnización 15.063,50 € (exenta y sin cotizar) y finiquito líquido 1.761,40 €.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué se cuentan 11 años y 9 meses y no 11 años y 8 meses?
2. ¿Por qué el finiquito lleva retención y la indemnización no?
3. ¿Cuánto más pagaría Nogueral si el despido se declarara improcedente?
4. ¿Por qué el derecho de Rafael al desempleo no nace el 3 de mayo?

PRÁCTICA

La indemnización de Urko

En la conciliación del miércoles 5 de abril de 2028, Mirabel reconoce la improcedencia del despido de Urko y opta por la indemnización. Tú preparas el cálculo para Néstor.

Datos. Operario de almacén de Mirabel desde el 15/04/2019; despido con efectos del 10/03/2028. En 2028: salario base de 1.356,60 €, antigüedad de 61,20 € (dos trienios) y plus de transporte de 90,00 € (no salarial); dos pagas de salario base y antigüedad.

Consigna. 1) Antigüedad en años y meses (la fracción de mes cuenta como mes). 2) Salario anual y diario (redondeado al céntimo), sin el plus de transporte. 3) Días de indemnización (33 por año). 4) Indemnización y comparación con el tope de 24 mensualidades. 5) ¿Tributa? ¿Cotiza? ¿Por qué?

Concepto	Cálculo	Resultado
Antigüedad		
Salario anual y diario		
Días de indemnización		
Indemnización		
Tope		

Un paso más. Calcula el finiquito de Urko del 10 de marzo (10 días de salario y de plus; vacaciones de 2028 con 47,26 € por día; paga de junio de 70 días sobre 182) y su líquido, con 55,67 € de Seguridad Social y un 9 % de IRPF.

Comprueba tus resultados

☐ La antigüedad cuenta hasta el día del despido, no hasta la conciliación.

☐ El salario anual no incluye el plus de transporte.

☐ El tope de 24 mensualidades son 720 días de salario.

LECTURA Y DEBATE

Las llaves de la furgoneta



Rafael llevaba casi doce años conduciendo la misma ruta. Cuando Tatiana le entregó la carta, el martes 18 de abril, no se sorprendió del todo: llevaba semanas viendo pasar por el polígono las furgonetas de la transportista.

Leyó la carta despacio, delante de la delegada de personal. La causa estaba explicada, las fechas eran claras y el justificante de la transferencia iba grapado. «Por lo menos lo habéis hecho bien», dijo.

Esa tarde, en Robledal, Oriana repasó el expediente. Todo estaba en orden y, aun así, se quedó con una sensación extraña. Le preguntó a Sabina si un despido «bien hecho» podía ser justo.

«Nuestro trabajo es que la empresa cumpla la ley y que la persona reciba lo que le corresponde, a tiempo y sin sorpresas», respondió Sabina. «Rafael va a leer esa carta muchas veces. Que no encuentre ni un error.»

El 3 de mayo, Rafael dejó las llaves de la furgoneta en el mostrador del almacén. Antes de irse, le dio a Tatiana una libreta con las rutas y las manías de cada cliente. «Para quien venga», dijo.

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué hizo «bien» Nogueral, según Rafael? Relaciónalo con los requisitos del despido objetivo.
2. ¿Puede un despido ser legal y, a la vez, difícil de aceptar? ¿Qué diferencia hay entre legal y justo?
3. ¿Qué quiere decir Sabina con «que no encuentre ni un error»?
4. ¿Qué podría haber hecho Nogueral antes para reducir el impacto de la externalización en Rafael?

APRENDE CON LA IA

Malik pregunta a un asistente de IA, con un ejemplo inventado: «Despiden a una persona de forma improcedente después de cinco años en la empresa. ¿Cuánto le corresponde y cuánto tiempo tiene para reclamar?».

RESPUESTA DE LA IA

«Le corresponden 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. Además, el finiquito no lleva retención de IRPF, así que lo cobrará todo en bruto. Para reclamar tiene 30 días naturales desde el despido, así que no tiene prisa.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (11.4 y 11.5), reescríbela en tres frases y añade una cuarta con lo que aconsejarías hacer primero.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. Explica la diferencia entre el finiquito y la indemnización con un ejemplo de la cartera y sus importes. ¿Cuál cotiza y tributa?
2. ¿Qué ocurre con el plazo para impugnar un despido cuando se presenta la papeleta de conciliación? ¿Y si se dejan pasar los 20 días?
3. Nombra tres supuestos de despido nulo y su efecto. ¿Cuál podría darse si Nogueral despidiera a Nayra en 2028?
4. ¿Qué diferencia hay entre la indemnización de un despido objetivo y la de un despido improcedente? Usa el caso de Rafael.

Aplica

5. ¿Cuánto tendría que pagar Nogueral si el despido de Rafael se declarara improcedente y optara por la indemnización, descontando lo ya pagado?
6. Una oficial de Mirabel con contrato desde el 1 de marzo de 2010 y un salario diario de 70,00 € es despedida el viernes 31 de marzo de 2028, y Mirabel reconoce la improcedencia. Calcula su indemnización con la regla de los contratos anteriores al 12 de febrero de 2012.
7. Calcula el último día para impugnar un despido con efectos del jueves 6 de abril de 2028 en Valdeluz, con la Semana Santa y el Lunes de Pascua, fiesta local.
8. Mirabel quiere despedir por causas objetivas a una persona en suspensión por nacimiento. ¿Qué riesgo corre y qué tendría que acreditar?
9. Calcula el finiquito de Omar del 31/12/2027: paga de diciembre en proporción (453,26 €), paga de beneficios de marzo de 2028 (228,49 €) y vacaciones (236,64 €). ¿Qué parte va al 111?

Investiga

10. Busca el servicio de mediación y conciliación laboral de tu comunidad: su nombre, cómo se presenta la papeleta y la fecha de consulta.
11. Busca en la sede del servicio público de empleo estatal qué es Certific@2 y en qué se diferencia de Contrat@.
12. Busca en el BOE el artículo 56 del Estatuto y anota en qué plazo debe optar la empresa entre readmitir o indemnizar tras un despido improcedente.

MI CARPETA LABORAL · PASO 11 · LA LIQUIDACIÓN DE UNA EXTINCIÓN

Para una extinción del libro, prepara su hoja: causa y letra del art. 49.1; carta, efectos y preaviso; finiquito (devengado, cotización, retención y líquido); indemnización (días, salario diario, tope y exención); baja, certificado y último día para impugnar. Separa finiquito e indemnización.

OJO PROFESIONAL

Una carta de despido objetivo con 5 errores

Néstor prepara para Oriana un borrador de entrenamiento: una carta de despido objetivo de Nogueral para una persona inventada, con la misma causa que la de Rafael. Localiza sus cinco errores y escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido del borrador
1	Borrador de entrenamiento · Distribuciones Nogueral, S.L. · B77777 670 · carta de despido objetivo · datos ficticios
2	Para: persona de prueba, conductora-repartidora desde el 01/09/2018 · grupo III del convenio
3	Causa: «por necesidades organizativas de la empresa»
4	Entrega de la carta: jueves 20/04/2028 · preaviso: 10 días
5	Fecha de efectos: domingo 30/04/2028
6	Indemnización: 12 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades
7	Pago de la indemnización: con la nómina de abril, el viernes 28/04/2028
8	Copia a la delegada de personal · licencia de 6 horas semanales para buscar empleo · firma: Tatiana Sepúlveda Montalvo

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Qué errores harían improcedente el despido? ¿Cuál solo obliga a pagar una diferencia? ¿Qué documento tendría que guardar Robledal para probar que la indemnización se puso a disposición a tiempo?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. La propuesta del documento de liquidación se entrega...
a) al firmar el finiquito.
b) con la denuncia o el preaviso.
c) si la persona la pide.

2. La baja por cese se comunica a la Seguridad Social...
a) antes del cese.
b) en el mes siguiente.
c) en los seis días naturales siguientes al cese.

3. Al terminar un temporal por circunstancias de la producción de dos meses, la persona cobra...
a) la parte proporcional de 12 días por año.
b) ninguna indemnización.
c) 20 días por año.

4. La indemnización del despido objetivo es de...
a) 12 días por año.
b) 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades.
c) 45 días por año.

5. Si en un despido objetivo no se dan los 15 días de preaviso...
a) el despido es nulo.
b) el despido es improcedente.
c) hay que pagar el salario de esos días.

6. Una empresa de 80 personas despide a doce en noventa días por causas productivas. Es...
a) un despido objetivo individual.
b) un despido colectivo.
c) una modificación sustancial.

7. El plazo para impugnar un despido es de...
a) 20 días hábiles.
b) 30 días naturales.
c) dos meses.

8. Si un despido es improcedente y la empresa readmite, paga...
a) 33 días por año.
b) los salarios de tramitación.
c) nada.

9. Las vacaciones no disfrutadas que se pagan al cese...
a) no cotizan.
b) se prorratean en doce meses.
c) cotizan aparte, en liquidación complementaria.

10. La indemnización legal acordada en la conciliación administrativa...
a) tributa entera.
b) está exenta en la cuantía obligatoria.
c) está exenta sin ningún límite.

Ya sé...

- ☐ identificar la causa de una extinción y lo que exige;
- ☐ calcular el finiquito;
- ☐ calcular una indemnización con su tope, su cotización y su IRPF;
- ☐ comprobar la forma, el preaviso y los plazos, también del despido colectivo;
- ☐ comunicar la extinción por la vía correcta y proponer la salida menos arriesgada.



UNIDAD 12

Inspección, cierre y archivo

Bloque 4 · Controlar

EN ESTA UNIDAD APRENDERÁS A…

- Prever cómo actúa la Inspección de Trabajo y responder a un requerimiento;
- Comprobar que el registro de jornada y la documentación obligatoria están completos;
- Cerrar el mes con el programa de nóminas, sin borrar el histórico y con una copia que se pueda recuperar;
- Archivar el expediente laboral con sus plazos, accesos y protección de datos;
- Revisar el trabajo del departamento con indicadores y dejar los pendientes por escrito.

SITUACIÓN DE PARTIDA

El martes 16 de mayo de 2028, el inspector Porfirio visita sin avisar el almacén de Distribuciones Nogueral. El jueves 18, Tatiana reenvía a Robledal el requerimiento que acaba de recibir: el jueves 25 tiene que comparecer con el registro de jornada de marzo y abril, los contratos temporales, los recibos de Omar y Onintza, las liquidaciones de esos meses y los papeles del despido de Rafael. «¿Lo tenemos todo?»

En el registro de abril, Oriana ve que en la última semana dos personas del almacén solo tienen fichada la entrada. A la vez, Albaida cierra mayo: Milena se va el día 31 y Mehdi empieza el 1 de junio. Y el jueves 15 de junio, Oriana termina su formación en Robledal.

Al terminar esta unidad sabrás preparar la documentación para una inspección, cerrar un mes sin perder nada y dejar el trabajo listo para otra persona.

PARA EMPEZAR

1. ¿Qué crees que puede pedir un inspector de trabajo cuando visita una empresa?
2. Si descubres un error en un documento archivado, ¿lo corregirías encima o dejarías constancia aparte?
3. ¿Cuánto tiempo crees que una empresa tiene que guardar las nóminas? ¿Y el registro de horas?
4. ¿Cómo controlaría su jornada una persona del almacén de Nogueral?
5. Si te fueras de un trabajo, ¿qué dejarías escrito para quien te sustituya?



La Inspección de Trabajo

12.1



Registro de jornada y documentación

12.2



El cierre mensual

12.3



Archivo del expediente

12.4



Revisión del proceso

12.5

12.1 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección vigila que se cumplan las normas laborales y de Seguridad Social; prepararse es tenerlo todo localizado.

La Inspección comprueba que se cumplen las normas laborales, de prevención y de Seguridad Social. Sus inspectores pueden entrar «en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo» y examinar la documentación (Ley 23/2015, art. 13). Actúa siempre de oficio, aunque el motivo sea un plan, una denuncia o la iniciativa del inspector: lo de Nogueral era una campaña provincial sobre jornada y temporalidad.

LA NORMA DICE

Las actuaciones se hacen «mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo», «mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante» o «en virtud de expediente administrativo». Si hay deficiencias, el inspector puede «requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social». Ley 23/2015, de 21 de julio, arts. 21.1 y 22.2. Consulta la versión vigente.

Fase	Qué ocurre	Qué hace la empresa
Visita o requerimiento	Visita sin aviso o citación para comparecer con documentos	Atiende, anota qué se pide y para cuándo
Comprobación	El inspector examina documentos y puede pedir otros	Entrega copias con una lista firmada; guarda los originales
Diligencia	El inspector deja constancia escrita de cada actuación	La archiva en la carpeta de la actuación
Medidas	Advertencia, requerimiento, acta de infracción o de liquidación	Subsana y lo justifica; ante un acta, alega en plazo

Las comprobaciones no pueden durar más de nueve meses, ampliables otros nueve en casos complejos (art. 21.4). Un requerimiento no es una sanción, sino la ocasión de corregir; si no se atiende, puede llegar el acta de infracción. Nogueral recibe el requerimiento el jueves 18 y comparece el jueves 25: siete días naturales. Si no se puede, se pide otra fecha antes, nunca después.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS ENTREGADOS A LA INSPECCIÓN (EXTRACTO · DATOS FICTICIOS)

Distribuciones Nogueral, S.L. · comparecencia del jueves 25/05/2028

1. Registro de jornada de marzo y abril de 2028 (copia) y diligencia del 23/05 · **2.** Contratos de duración determinada y previsión anual · **3.** Recibos de Omar y Onintza · **4.** Liquidaciones de esos meses · **5.** Despido de Rafael: carta, transferencia y finiquito

Recibí: el inspector actuante · **entrega:** Tatiana Sepúlveda Montalvo

Las infracciones. La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) las clasifica en leves, graves y muy graves. Es grave incumplir las normas de jornada, horas extra y registro de jornada (art. 7.5) o pedir un alta tarde (art. 22). Las graves se multan, en general, con 751 a 7.500 € (art. 40.1).

PARA SABER MÁS

En Cataluña y en el País Vasco, la inspección laboral la ejerce un órgano autonómico; la de Seguridad Social sigue siendo estatal.

ACTIVIDADES

1. ¿Qué tres formas de actuar de la Inspección recoge la ley? ¿Cuál usó con Nogueral el martes 16 y cuál el jueves 18 de mayo?
2. Ordena las fases de una actuación inspectora y escribe, para cada una, qué documento queda en la carpeta de Nogueral.
3. Tatiana tiene que viajar el jueves 25 y no puede comparecer. ¿Qué debe hacer Nogueral y antes de cuándo?

12.2 El registro de jornada y la documentación que se conserva

Lo que no está registrado no se puede probar: el registro diario de jornada es una obligación, no una costumbre.

Toda empresa registra cada día a qué hora empieza y termina la jornada de cada persona. El sistema lo fija el convenio, un acuerdo de empresa o, en su defecto, la empresa tras consultar a la representación. Nogueral usa un fichaje digital en el almacén.

LA NORMA DICE

El registro diario «deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora». La empresa lo conservará «durante cuatro años» y estará «a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social». Estatuto de los Trabajadores, art. 34.9. Consulta la versión vigente.

El fallo de Nogueral. Del lunes 24 al viernes 28 de abril, dos personas del almacén solo ficharon la entrada: el terminal permitía salir sin fichar. Sin la hora de fin, el registro no prueba cuánto trabajaron ni si hubo horas extra.

Ejemplo. Dos semanas del registro de un mozo (datos ficticios)

Día	Entrada	Salida	Horas
Lunes 17/04	7:00	15:00	8
Martes 18/04	7:00	15:30	8,5
Lunes 24/04	7:02	—	?
Martes 25/04	6:58	—	?

Con la salida en blanco no se puede saber cuántas horas se trabajaron ni si hubo horas extra: el registro no prueba nada esos días.



Tiempo parcial y horas extra. En el tiempo parcial, la jornada se registra día a día, se totaliza cada mes y la persona recibe el resumen con su recibo (ET, art. 12.4.c). Si no se registra, el contrato se presume a jornada completa, salvo prueba en contrario: por eso Milena y Mehdi firman cada mes su resumen. Las horas extra también se registran día a día y se totalizan con el recibo (art. 35.5).

CLAVE · EL RESUMEN FIRMADO

Cada mes, Milena y Mehdi reciben con su recibo el resumen de sus horas y lo firman: es la prueba de que trabajan a tiempo parcial y de cuántas horas.

CLAVE

Diligencia: nota fechada y firmada que deja constancia de una actuación o de una corrección sin alterar el original.

EN TU SECTOR

Un restaurante con jornada partida anota dos entradas y dos salidas al día; una empresa de limpieza que trabaja en casas de clientes registra con una aplicación en el móvil.

PARA SABER MÁS · MIRA TU CONVENIO

Comprueba si tu convenio o un acuerdo de empresa fijan cómo se organiza el registro de jornada, cómo se registran las pausas y cómo se compensan las horas extra.

ACTIVIDADES

4. ¿Qué falla en el registro de abril de Nogueral? ¿Por qué no bastaría con anotar «8 horas» cada día?
5. ¿Hasta qué mes hay que conservar, como mínimo, el registro de jornada de abril de 2028 y los recibos de salarios de mayo de 2028?
6. ¿Qué tiene que recibir Mehdi junto con su recibo de junio? ¿Qué podría pasar si Albaida no registrara su jornada?
7. Un mozo trabaja de lunes a viernes de 7:00 a 15:30 durante una semana. ¿Cuántas horas suma? ¿Hay horas extra con una jornada de 40 horas semanales?

12.3 El cierre mensual con el programa de nóminas

Cerrar el mes es dejar cada nómina calculada, revisada, pagada, liquidada y guardada en una copia que se pueda abrir.

Vale cualquier programa de nóminas: cuentan sus funciones (fichas, incidencias, cálculo, recibos, ficheros para el Sistema RED y copia) y un orden de trabajo que se repite cada mes.

CLAVE · EL MÉTODO DE ROBLEDAL

Incidencias cerradas el día 20 o el hábil anterior; revisión por otra persona; pagos el último día hábil; liquidación confirmada antes del día 25 del mes siguiente; periodo bloqueado y copia restaurada.

Mayo de 2028 en Albaida. El 20 es sábado: las incidencias se cierran el viernes 19. Hay tres: la dimisión de Milena con efectos del día 31, el alta de Mehdi con efectos del 1 de junio y la retención del embargo de Osman.

Persona	Devengado	Aportación	IRPF	Embargo	Líquido	Cuota de la empresa
Osman	2.190,71	143,05	306,70	81,29	1.659,67	713,51
Milena (con finiquito)	1.167,22	76,22	0,00	—	1.091,00	377,25
Total	**3.357,93**	**219,27**	**306,70**	**81,29**	**2.750,67**	**1.090,76**

Comprobación: 3.357,93 − 219,27 − 306,70 − 81,29 = 2.750,67 €, que se transfieren el miércoles 31. Los 81,29 € van al tribunal del embargo; los 306,70 €, al 111 del segundo trimestre; las cuotas de mayo, 1.310,03 €, se cargan el viernes 30 de junio, y 79,69 € son de la cotización complementaria de las vacaciones de Milena.

CLAVE · DATO DEL EJEMPLO

Los tipos de cotización de 2028 son parámetros supuestos para el curso del caso, iguales a los publicados para 2026 (Orden PJC/297/2026), salvo el MEI, que sigue la escala de la ley: 0,92 + 0,18 % en 2028 (0,75 + 0,15 % en 2026). Compruébalos en el programa antes del primer cierre del año. Consulta la versión vigente.

El histórico no se borra. Cuando una persona se va, el programa registra la baja y su causa, pero conserva su ficha, sus recibos y sus bases: hacen falta para el 190, el certificado de retenciones o una visita de la Inspección. Un error descubierto después del cierre se corrige con un recibo complementario y, si afecta a las cuotas, con una liquidación complementaria.

Ejemplo. Un error después del cierre. Si en julio se descubriera que a Osman le faltaron 20,00 € de un plus en mayo, se haría un recibo complementario de mayo con esos 20,00 € y, como cotizan, una liquidación complementaria de mayo. Los recibos y la liquidación ya cerrados no se tocan.

La copia que se puede abrir. Tras cada cierre, la copia se restaura en otra carpeta o equipo y se comprueba que tiene los mismos recibos y totales. Una copia que nadie ha abierto no garantiza nada.

Ejemplo. El calendario del cierre de junio de 2028 en Albaida

Paso	Fecha	Quién
Incidencias cerradas	Martes 20 de junio	Oriana, con la empresa
Revisión de las nóminas	Antes del pago	Néstor
Transferencia de los líquidos	Viernes 30 de junio, último día hábil	La empresa
Liquidación de las cuotas confirmada	Antes del martes 25 de julio	Sabina
Modelo 111 del segundo trimestre	Del 1 al 20 de julio	Ione

Lista de control del cierre

☐ Cada incidencia del mes tiene su documento.
☐ Devengado menos descuentos es igual al líquido, persona a persona.
☐ Las cuotas del borrador cuadran con las nóminas.
☐ El periodo está bloqueado y la copia se ha restaurado.

ACTIVIDADES

8. Comprueba la tabla de mayo de Albaida: devengado menos descuentos igual a líquido, persona a persona, y el importe de la liquidación.
9. En el programa de nóminas del aula, cierra mayo de 2028 de Albaida: recibos, fichero de cotización sin enviar, periodo bloqueado y copia restaurada en otra carpeta. Compara los totales con la tabla y explica las diferencias.
10. ¿Por qué no se borra la ficha de Milena? ¿Qué harías si en julio apareciera un error en su recibo de mayo?
11. Si el error del plus de Osman de mayo se descubriera en julio, ¿qué documentos nuevos habría que hacer y cuáles no se tocarían?

12.4 Archivo y conservación del expediente laboral

Un buen archivo responde a tres preguntas: dónde está cada documento, hasta cuándo se guarda y quién puede verlo.

Cada persona tiene un expediente con un índice y una hoja de control: qué falta, quién lo pidió y cuándo llegó. El martes 30 de mayo, Oriana revisa el de Milena antes de cerrarlo.

Documento · Expediente de Milena · Fisioterapia Albaida

(extracto · datos ficticios)

N.º	Documento	Fecha	Estado
1	Contrato a tiempo parcial (25 h) y comunicación	15/09/2025	Archivado
2	Alta en la Seguridad Social	antes del 15/09/2025	Archivado

N.º	Documento	Fecha	Estado
3	Recibos con el justificante de la transferencia	sept. 2025–abr. 2028	Archivados
4	Resúmenes mensuales de jornada firmados	sept. 2025–abr. 2028	Archivados
5	Carta de dimisión	12/05/2028	Archivada
6	Recibo de mayo con el finiquito · baja en la Seguridad Social	31/05/2028	Pendientes del justificante
7	Hoja de control	30/05/2028	Abierta hasta archivar el 6

Documento	Plazo mínimo	Norma
Registro de jornada y resúmenes mensuales	4 años	ET, arts. 34.9 y 12.4.c
Afiliación, altas, bajas y cotización	4 años	LISOS, art. 21.1
Recibos de salarios y documentos de cotización	5 años	Orden de 27/12/1994, art. 3

Si dos normas dan plazos distintos, se guarda hasta el más largo: los recibos, cinco años.

Ejemplo. ¿Hasta cuándo? El recibo de mayo de 2028 de Milena se guarda, como mínimo, hasta mayo de 2033; su resumen de jornada de abril de 2028, hasta abril de 2032. Al terminar cada plazo se destruye de forma segura y se anota en la hoja de control.

LA NORMA DICE

«Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.» Orden de 27 de diciembre de 1994, art. 3. Consulta la versión vigente.

Quién lo ve. El acceso es por perfiles: quien gestiona la nómina de Albaida abre su carpeta; el resto del departamento, no. Los datos deben ser «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario» (Reglamento General de Protección de Datos, art. 5.1.c), y quien los trata tiene un deber de confidencialidad que sigue después de terminar la relación (Ley Orgánica 3/2018, art. 5). Cuando acaba el plazo, se destruyen de forma segura y se anota en la hoja de control.

Ejemplo. Los perfiles de acceso de Robledal

Carpeta	Quién la abre
Nóminas de Albaida	Quien hace su nómina y Sabina
Partes de baja y diligencias de embargo	Solo quien hace esa nómina
Expedientes de personas que se fueron	Solo consulta, hasta que vence su plazo

Ejemplo. Destruir con registro. Cuando venza el plazo del registro de jornada de abril de 2028, en abril de 2032, se destruirá de forma segura y se anotará en la hoja de control qué se destruyó, cuándo, cómo y quién lo hizo.

CLAVE · PROTEGE LOS DATOS

Los partes de baja y las diligencias de embargo van en una carpeta aparte, con acceso solo para quien hace esa nómina. La empresa conoce la baja y sus fechas, nunca el diagnóstico.

CLAVE

Un documento archivado no se corrige encima: se añade una diligencia fechada y se conserva el original.

EN TU SECTOR

En una clínica como Albaida, las historias de los pacientes van en un archivo distinto del laboral, con sus propios accesos. Lo que necesita la nómina no se mezcla con los datos de salud de nadie.

ACTIVIDADES

12. Prepara el índice del expediente de Mehdi a 30 de junio de 2028, con la fecha de cada documento.
13. ¿Quién debería poder abrir la diligencia de embargo de Osman? ¿Quién no? ¿Por qué?
14. ¿Qué se anota en la hoja de control cuando se destruye un documento al terminar su plazo? ¿Por qué?
15. ¿Hasta qué fecha, como mínimo, debe Albaida conservar el recibo de mayo de 2028 de Milena y su resumen de jornada de ese mes? Explica qué norma manda en cada caso.

12.5 Revisión del proceso: indicadores del departamento

Medir el trabajo del departamento sirve para mejorar el procedimiento, no para buscar culpables.

Robledal mide cada mes tres cosas: nóminas bien a la primera, plazos cumplidos e incidencias cerradas, y las revisa con cada empresa cliente.

Indicador	Cómo se calcula	Mayo de 2028 (dato del ejemplo)	Objetivo
Nóminas sin rectificar	(nóminas − rectificadas) ÷ nóminas × 100	(214 − 3) ÷ 214 = 98,60 %	99 %
Liquidaciones de abril confirmadas antes del día 25	A tiempo ÷ total × 100	30 ÷ 31 = 96,77 %	100 %

Indicador	Cómo se calcula	Mayo de 2028 (dato del ejemplo)	Objetivo
111 del primer trimestre en plazo	En plazo ÷ total × 100	31 ÷ 31 = 100,00 %	100 %
Incidencias abiertas a fin de mes	Número y antigüedad	5, dos con más de 15 días	Ninguna con más de 15 días

De la incidencia a la mejora. Con el registro de jornada de Nogueral, Oriana aplica el ciclo completo: **detectar** (dos salidas sin fichar en abril), **analizar la causa** (el terminal lo permitía y nadie revisaba el registro semanal), **corregir** (diligencia fechada con los partes de carga), **prevenir** (aviso automático, revisión semanal y formación del almacén) y **comprobar** (en junio, ninguna salida sin fichar).

El traspaso. El jueves 15 de junio, último día de Oriana, no basta con contarle a Néstor los pendientes: los deja en una hoja con fechas y responsables (plazo de la Inspección a Nogueral, viernes 23 de junio; liquidaciones de mayo, viernes 30; 111 del segundo trimestre, jueves 20 de julio). Néstor firma la recepción y ese día se retiran sus accesos.

HOJA DE TRASPASO DE ORIANA · JUEVES 15/06/2028 (DATOS FICTICIOS)

1. Acreditar a la Inspección el nuevo fichaje y la formación del almacén de Nogueral · viernes 23/06 · Néstor

2. Confirmar las liquidaciones de mayo · viernes 30/06 · Sabina

3. Modelo 111 del segundo trimestre · jueves 20/07 · Ione

4. Resumen de jornada de junio de Mehdi con su recibo · viernes 30/06 · Néstor

Recibí: Néstor · **entrega:** Oriana

Ejemplo. Leer un indicador. Con 214 nóminas, un objetivo del 99 % permite como mucho 2 rectificadas (214 × 1 % = 2,14). En mayo hubo 3: por eso el indicador, 98,60 %, no llega al objetivo.

CLAVE

Indicador: cifra que mide un resultado del proceso y se compara con un objetivo. **Acción correctora**: cambio en el procedimiento para que un error no se repita.

ACTIVIDADES

16. Calcula los indicadores de junio de 2028 con estos datos del ejemplo: 216 nóminas y 2 rectificadas; 31 liquidaciones de mayo, todas confirmadas antes del día 25; 3 incidencias abiertas, ninguna con más de 15 días. Compáralos con los de mayo.

17. Para la liquidación de abril confirmada tarde (un cliente comunicó un alta el día 24), completa el ciclo: detectar, analizar, corregir, prevenir y comprobar.

18. Propón un indicador para medir cuántos envíos al Sistema RED salen sin errores a la primera, cómo se calcula y qué objetivo le pondrías.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

La carpeta para la Inspección

Requerimiento de la Inspección a Distribuciones Nogueral, S.L. (B77777 670 · extracto · documento de formación · datos ficticios)

- Inspección Provincial de Valdeluz. Inspector: Porfirio Nevado Serrano. Visita: martes 16/05/2028.
- Comparecencia: jueves 25/05/2028, 10:00.
- Documentación: a) registro de jornada de marzo y abril de 2028; b) contratos de duración determinada de 2027 y 2028 y previsión anual; c) recibos de salarios de Omar y Onintza; d) liquidaciones de cuotas de esos meses; e) carta de despido de Rafael, justificante de la indemnización y finiquito.

Paso 1. Leer el requerimiento. Cinco bloques y una fecha. Comparecen Tatiana y Sabina; Oriana prepara y no firma.

Paso 2. Localizar y ordenar. Índice y cinco separadores; copias para entregar y originales en Nogueral. Contratos: Omar, Onintza y Nadia (formativo).

Paso 3. Cruzar los documentos. Recibos de Omar y Onintza contra las liquidaciones de sus meses (Omar, noviembre y diciembre de 2027; Onintza, febrero a abril de 2028): mismas personas, días y bases. Rafael: carta y transferencia de 15.063,50 € el martes 18 de abril; finiquito el 3 de mayo.

Paso 4. El hallazgo. El registro de abril no tiene la salida de dos personas del 24 al 28.

Opción	Qué se entrega	Consecuencia
Rehacer el registro	Un registro que no es el original	Alterar un documento es peor que el fallo
Entregarlo sin decir nada	El original incompleto	Parece descuido u ocultación
Original, diligencia y medidas	Original y diligencia fechada con los partes de carga	Puede haber requerimiento o acta, pero se ve control

Paso 5. Entregar y archivar. Tatiana firma la diligencia el martes 23. El día 25 se pide la lista firmada de lo entregado y se archiva la copia. El inspector requiere a Nogueral que acredite antes del viernes 23 de junio el nuevo fichaje y la formación del almacén; de momento, no hay acta.

Resultado. Carpeta completa con cinco bloques, cruces sin diferencias y una diligencia que explica el único fallo.

Comprueba que lo has entendido

1. ¿Por qué no se rehace el registro de abril?
2. ¿Qué gana Nogueral entregando la diligencia por su cuenta?
3. ¿Para qué se cruzan los recibos con las liquidaciones?
4. ¿Qué habría pasado si Nogueral hubiera rehecho el registro de abril antes de la comparecencia?

PRÁCTICA

El cierre de mayo de Albaida

Prepara la salida de Milena y la entrada de Mehdi.

Dato	Milena	Mehdi
Hecho	Dimisión: carta del viernes 12/05/2028, efectos del miércoles 31/05	Contrato del martes 30/05; alta comunicada el 31/05 con efectos del jueves 01/06
Jornada y salario	25 h (62,5 %): salario base 824,69 € y prorrata de pagas 137,45 €	Igual
Vacaciones de 2028	Disfrutadas: 5 días	—
Retención	0 % (bajo el límite del IRPF)	0 %
Aportación de la persona	6,53 % (4,70 + 0,18 + 1,55 + 0,10)	Igual

Consigna. 1) Vacaciones de Milena: devengadas del 1 de enero al 31 de mayo, pendientes e importe (valor del día redondeado al céntimo). 2) Su devengado de mayo, la aportación (la de las vacaciones, aparte), la retención y el líquido. 3) En el programa del aula, registra la baja de Milena el 31/05 con su finiquito, sin borrar su ficha ni sus recibos, y da de alta a Mehdi desde el 01/06. 4) Líquido de junio de Mehdi. 5) La línea de la hoja de control de Milena con lo pendiente.

Resultado	Cálculo	Valor
Vacaciones		
Líquido de Milena		
Líquido de Mehdi		
Pendiente		

Un paso más. Calcula las cuotas de mayo de Albaida con las de Osman (143,05 € y 713,51 €) y su último día, y el último día para comunicar la baja de Milena.

Comprueba tus resultados

- ☐ Las vacaciones se calculan con los días de 2028 (año bisiesto), no con los de toda la relación.
- ☐ Milena no cobra pagas pendientes: ya iban prorrateadas.
- ☐ La ficha y los recibos anteriores de Milena siguen en el programa.

LECTURA Y DEBATE

El último jueves



El jueves 15 de junio, Oriana llegó a Robledal antes de las nueve. Sabina la esperaba en su despacho con dos cafés y el cuaderno de anillas que Oriana había ido llenando desde octubre.

En la primera página había una pregunta subrayada dos veces: «¿Qué dice el convenio?». Sabina se detuvo en una hoja de enero llena de tachones: el tipo de retención de Nadia, rehecho tres veces.

Al principio, Oriana quería la respuesta exacta para todo. Ahora escribía otra cosa al final de cada ficha: «Propongo esto, por esto, y falta comprobar esto».

Repasaron también lo que había salido mal. Sabina no lo vivía como un fracaso. «Los errores que se anotan se convierten en procedimiento. Los que se esconden se repiten.»

A las dos, Néstor le retiró los accesos al programa y a las carpetas. Oriana firmó la hoja de traspaso y devolvió la llave del archivo. En la puerta, Sabina le recordó una última regla: «Lo que has visto aquí no sale de aquí. Eso no caduca».

Relato ficticio.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué ha cambiado en la forma de trabajar de Oriana desde octubre?
2. ¿Qué quiere decir Sabina con que «los errores que se anotan se convierten en procedimiento»?
3. ¿Por qué se retiran los accesos el mismo día y no unos días después?
4. ¿Qué regla de este curso crees que te servirá más en tu primer empleo? Argumenta.

APRENDE CON LA IA

Malik prepara en clase el caso de Nogueral y pregunta a un asistente de IA: «Una empresa recibe un requerimiento de la Inspección y ve que el registro de jornada de un mes está incompleto. ¿Qué hace?».

RESPUESTA DE LA IA

«Lo mejor es rehacer el registro de ese mes con las horas correctas, para que cuadre antes de la cita. Si llegas con todo corregido, la Inspección ya no puede sancionarte: una vez subsanado, no hay infracción. Y no contestes ni entregues nada hasta que llegue el acta: así sabrás de qué te acusan.»

La respuesta tiene **tres errores**. Encuéntralos (12.1 y 12.2) y reescríbela en tres frases correctas.

La IA te ayuda, pero comprobarlo es tarea tuya.

ACTIVIDADES FINALES

Comprueba

1. ¿Qué diferencia hay entre un requerimiento de subsanación y un acta de infracción? ¿Qué puede hacer la empresa ante cada uno?
2. ¿Por qué un cierre mensual no termina hasta comprobar que la copia se puede restaurar? ¿Qué mirarías al abrirla?
3. ¿Qué datos de una baja médica pueden estar en el expediente laboral, cuáles no y dónde se guardan los primeros?
4. ¿Por qué Robledal entrega a la Inspección copias y conserva los originales? ¿Qué pide a cambio de lo que entrega?

Aplica

5. Prepara el índice del expediente de Rafael después de su despido: cada documento, su fecha y su plazo mínimo de conservación, y hasta qué día pudo impugnar el despido.
6. Calcula la liquidación de junio de 2028 de Albaida con Osman (base 2.190,71 €; cuotas 143,05 € y 713,51 €) y Mehdi (962,14 €; 62,82 € y 310,96 €) y su último día. ¿Por qué coincide con la de abril?
7. Un compañero quiere borrar a Rafael del programa «porque ya no trabaja». ¿Qué le dirías? ¿Qué necesitará Nogueral de su ficha en enero de 2029?
8. Redacta la diligencia que firmó Tatiana el martes 23 de mayo: qué falla en el registro de abril, cómo se reconstruyen las horas, qué medidas se toman, qué se adjunta y quién firma.
9. Prepara la hoja de traspaso de una persona que deja el departamento el viernes 30 de junio de 2028 con tres pendientes del libro: qué, para cuándo y quién lo recibe.

Investiga

10. Entra en la web oficial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: cómo se presenta una denuncia, qué datos de quien denuncia se protegen y qué es una actuación de oficio.
11. Busca en el BOE la Ley 23/2015: plazo máximo de las actuaciones de comprobación, cuánto pueden interrumpirse y fecha de su última actualización.
12. Busca en el BOE el artículo 34.9 del Estatuto y anota quién puede consultar el registro de jornada y durante cuánto tiempo se conserva.

MI CARPETA LABORAL · PASO 12 · EL CIERRE MENSUAL Y EL ARCHIVO

Cierra tu carpeta con la hoja de cierre de un mes del libro: incidencias, cuadre persona a persona, liquidación y último día, copia restaurada, bajas sin borrar el histórico, expedientes con su plazo e indicadores. Añade un índice de tu carpeta laboral, del paso 1 al 12.

OJO PROFESIONAL

Un índice de expediente con 5 errores

En clase, Venancio reparte el índice tipo del expediente laboral que Malik ha preparado para Nogueral con los datos del libro. Encuentra sus cinco errores y escribe qué falla, cómo debería ser y qué norma o criterio lo dice.

Línea	Contenido del índice
1	Índice tipo del expediente de cada persona · Distribuciones Nogueral, S.L. · preparado por Malik (ejercicio de clase) · datos ficticios
2	Contrato firmado y comunicación al servicio público de empleo; la copia básica no se archiva, porque ya está el contrato
3	Alta, bajas y variaciones en la Seguridad Social, con el justificante del Sistema RED
4	Recibos de salarios: copia del programa, sin firma ni justificante de la transferencia
5	Registro de jornada: se conserva dos años y después se destruye
6	Partes de baja completos, con el diagnóstico, en el expediente de la persona
7	Recibos y documentos de cotización: se conservan cinco años como mínimo
8	Acceso al expediente: todo el departamento laboral de Robledal y la gerencia de Nogueral

N.º	Qué falla	Cómo debería ser	Norma o criterio
1			
2			
3			
4			
5			

Para pensar. ¿Qué error podría hacer que un contrato a tiempo parcial se presumiera a jornada completa? ¿Cuál expone datos de salud? ¿Qué tres líneas están bien?

AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Un inspector de trabajo puede visitar un centro de trabajo...
a) solo con cita previa.
b) sin previo aviso.
c) solo tras una denuncia.

2. En lugar de iniciar un procedimiento sancionador, el inspector puede...
a) requerir que se subsane en un plazo.
b) imponer la multa en la visita.
c) cerrar la empresa.

3. No llevar el registro de jornada es, según la LISOS, una infracción...
a) leve.
b) grave.
c) que no tiene sanción.

4. El registro diario de jornada tiene que recoger...
a) las horas totales de la semana.
b) la hora de inicio y la de fin de cada persona.
c) solo las horas extra.

5. El registro de jornada se conserva...
a) un año.
b) cuatro años.
c) diez años.

6. Cuando una persona se va de la empresa, en el programa de nóminas...
a) se borra su ficha.
b) se registra la baja y se conserva su histórico.
c) se archivan solo sus contratos.

7. Los recibos de salarios se conservan como mínimo...
a) cinco años.
b) dos años.
c) hasta que termina el contrato.

8. En el expediente laboral, de una baja médica se guarda...
a) el diagnóstico.
b) el informe médico completo.
c) el parte y sus fechas, sin diagnóstico.

9. Un indicador de nóminas sin rectificar del 98,60 % significa que...
a) el 98,60 % de las nóminas no tuvo que corregirse.
b) el 98,60 % se pagó a tiempo.
c) hubo 98 errores.

10. Si un indicador baja del objetivo, lo primero es...
a) trabajar más deprisa.
b) buscar la causa en el procedimiento.
c) cambiar el objetivo.

Ya sé...

☐ prever las actuaciones de la Inspección y preparar una carpeta;
☐ comprobar el registro de jornada y corregirlo con una diligencia;
☐ cerrar el mes con el programa, sin borrar el histórico, y restaurar la copia;
☐ archivar con plazos, accesos y protección de datos;
☐ revisar el proceso con indicadores y dejar los pendientes por escrito.

josesande.com