

CASO PRÁCTICO: SALARIO

Alejandro Cobos Sánchez
Universidad Carlos III de Madrid

D. Jacinto Gómez trabaja como responsable de departamento en la empresa Servicios Administrativos, S.A., con domicilio social en Madrid capital. Su jornada laboral es de lunes a viernes si bien tiene también la obligación de estar disponible los sábados y domingos. Su salario base está fijado en 1.200 € mensuales y recibe, además de las pagas extraordinarias fijadas por ley una denominada de participación en beneficios del año anterior. El importe de una paga extraordinaria es la suma del salario base más el complemento de antigüedad.

Las pagas extraordinarias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores se devengan de fecha a fecha, es decir, desde que se abonan hasta que surge de nuevo la obligación de abono. La de beneficios se abona en marzo del año siguiente a aquel en que se genera su devengo. En todos los caso el día de abono es el último de mes correspondiente.

Además del salario base ya indicado percibe las siguientes cantidades:

- Complemento por antigüedad: trienios del 3% del salario base.
- Plus Convenio: 300 euros mensuales.
- Complemento por disponibilidad horaria durante los sábados y domingos: 300 € mensuales.
- Plus de Transporte: 200 euros mensuales.

El Sr. Gómez visita habitualmente empresas en Madrid capital Por esta razón la empresa le abona cada mes una cantidad fija de 300 euros mensuales en once mensualidades, en concepto de dietas, para que sufrague los posibles gastos que se le puedan ocasionar por los continuos desplazamientos.

Cansado de jornadas laborales inacabables y de la escasa compensación económica que tanta dedicación tiene, decide dirigirse al Director para decirle que no esta dispuesto a continuar en la misma situación y que se va a afiliarse a un sindicato para que le asesore sobre sus derechos. Al cabo de unos días el Jefe de Personal le informa que a partir del próximo mes de noviembre por cuestiones de organización le será abonado su salario cada dos meses, si bien puede un anticipo sobre el mes en curso. Asimismo en vez de recibir el salario por transferencia bancaria, se le entregará en moneda de curso legal el primer sábado del mes que corresponda en la sede de la empresa.

D. Jacinto piensa que las propuestas de la empresa son un dislate y le dice al Director que son unos explotadores, cantamañanas, etc. Al día siguiente, 15 de octubre - precisamente el día que cumple ocho años en la empresa-, le despiden por supuestas ofensas verbales.

Cuestiones:

- 1. ¿Cuáles de las cantidades que recibe el Sr. Gómez se pueden considerar salariales y cuáles no? Si son complementos salariales ¿cuál es su naturaleza?**
- 2. ¿Es adecuada la pretensión de pago del salario que le propone la empresa? Explique si puede imponer al trabajador esa forma de pago del salario.**
- 3. Elabore la nómina del trabajador correspondiente al mes anterior al despido. No debe completar lo datos referidos a descuentos de Seguridad Social ni de IRPF. El modelo oficial puede encontrarse en la siguiente dirección:
<http://www.boe.es/boe/dias/1995/01/13/pdfs/A01236-01238.pdf>**
- 4. Calcule la liquidación que le corresponde al Sr. Gómez teniendo en cuenta que ha disfrutado 20 de los 30 días de vacaciones anuales**
- 5. Determine el importe del salario que se tiene en cuenta a efectos de una posible indemnización por despido improcedente y cuál es el importe de la misma.**