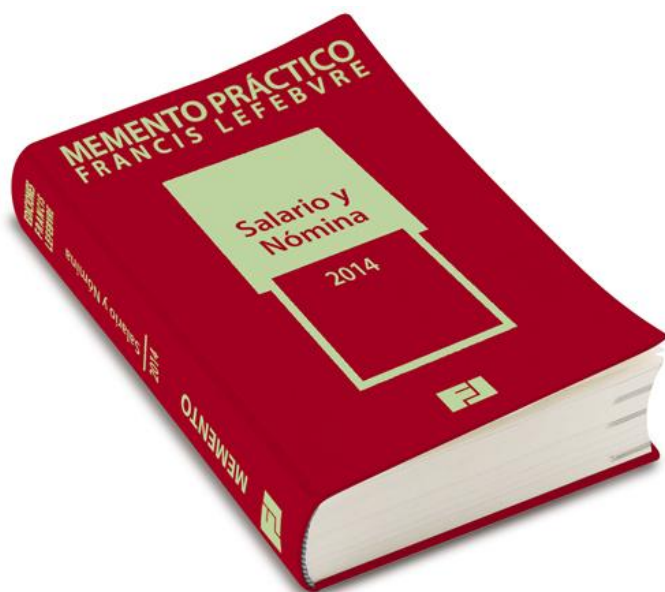


## I. CARACTERÍSTICAS DEL PRODUCTO

<b>Título:</b>	<b>Memento Práctico Salario y Nómina 2014</b>
<b>Modo de edición</b>	Reedición, sustituye Memento Salario y Nómina 2013-2014
<b>Fecha de publicación:</b>	25 de abril de 2014
<b>Colección:</b>	Mementos Prácticos
<b>ISBN:</b>	978-84-15911-60-9
<b>ISSN:</b>	En tramitación
<b>Páginas:</b>	1.200 aprox.
<b>Formato:</b>	15 X 24 Cm
<b>Encuadernación:</b>	Cosido con tapas de plástico
<b>Color:</b>	Rojo y verde
<b>Actualización:</b>	En .www.efl.es, sección "Extras Mementos"
<b>ISBN al que sustituye:</b>	978-84-15446-85-9

## II. IMAGEN DEL PRODUCTO



## III. PRECIO

Precio Campaña		
Precio Base	IVA	Total
99 €	3,96 €	102,96 €

## V. ARGUMENTO

En el **Memento Salario y Nómina 2014** se realiza el análisis exhaustivo que merece la **retribución salarial** por su evidente trascendencia, y por ser la figura que, sin duda, plantea mayor número de dudas, conflictos y consultas a los departamentos de Personal y a los asesores laborales.

Además, en él se realiza un estudio práctico de toda la información jurídica que acompaña a la **realización de una nómina**, para resolver de forma rápida, clara e **ilustrada con ejemplos** todas las dudas que se pueden presentar.

Una obra que permite:

- al **jurista** especialista en materia laboral, encontrar un análisis profundo del salario con una visión práctica sustentada en la jurisprudencia;

- a la **empresa**, despacho, y a todos los profesionales que tienen que cumplimentar y resolver los problemas prácticos que plantea la confección de las nóminas mes a mes, poder solucionar todas sus dudas al instante.

**Rigurosamente actualizado**, se analizan todas las novedades normativas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con estas materias y entre las que destacan:

- Contratación de jóvenes (L 11/2013).
- Contratos de puesta a disposición para emprendedores (L 11/2013)
- Posibilidad de realizar a tiempo parcial el contrato de apoyo a los emprendedores (RDL 16/2013).
- Fomento del trabajo a tiempo parcial: nueva prohibición de realizar horas extras y flexibilización de la realización de las horas complementarias (RDL 16/2013)
- Duración máxima del período de prueba en los contratos temporales (RDL 16/2013)
- Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal (RDL 16/2013)
- Ley de emprendedores: incentivos para la contratación de jóvenes por entidades de la economía social (L 11/2013).
- Modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo: novedades en el período de consultas (ET art.41.4 modif RDL 11/2013 art.9.2, BOE 3-8-13; RDL 11/2013 disp.trans.2ª, BOE 3-8-13).
- Falta de fijación de objetivos en la retribución del bonus (TS 9-7-13, Rec 1219/12)
- Eliminación de la responsabilidad directa del FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores (L 22/2013)
- Nuevas bases y tipos de cotización (L 22/2013)
- Utilización de medios electrónicos, técnicos y telemáticos en las actuaciones de la Seguridad Social (OM ESS/484/2013; OM ESS/485/2013; OM ESS/486/2013)
- Modificación de la Ley de tasas: reducción de la cuantía variable para las personas físicas que queda limitada a 2.000€ (L 10/2013 art.2, 3, 4, 6, 7, 8 modif RDL 3/2013 art.1, disp. trans.1ª, BOE 23-2-13)
- El beneficio de justicia gratuita incluye expresamente las tasas judiciales y abarca a nuevos colectivos (L 1/1996 art.2, 3, 4, 5, 6, 12, 16 y disp.adic.8ª modif RDL 3/2013 art.2 y disp.trans.1ª, BOE 23-2-13).

#### En el estudio del salario:

El Memento aborda el salario desde una **triple consideración**: laboral, como remuneración por el trabajo efectuado por cuenta ajena; Seguridad Social, como base de cotización; **fiscal**, como base impositiva de determinados tributos.

En él se abordan todas las **cuestiones prácticas** a tener en cuenta, como los gastos de Seguridad Social o todos aquellos desembolsos que el empresario debe efectuar en beneficio del trabajador derivados, por ejemplo, de la extinción de la relación laboral.

Así, se abordan, y clarifican con **ejemplos**, las **diferentes modalidades de retribución**, la forma de determinación del salario, garantías, incidencias que pueden dar lugar a modificaciones en su cuantía (cambio de categoría, huelga, incapacidad temporal, etc.), nóminas, cotización, bonificaciones, retenciones a cuenta del IRPF, etc.

#### En el estudio de las nóminas:

En el Memento se estudia y clarifica **cómo debe realizarse** la nómina, las **incidencias mensuales** que puedan modificarla (pagas extras, horas extraordinarias, bajas por enfermedad, maternidad, huelga, vacaciones, atrasos etc.), así como el reflejo de las diversas **indemnizaciones y liquidaciones** que correspondan a la **extinción de la relación laboral**.

Finalmente se incluye el análisis de todo lo referente a las cotizaciones a la **Seguridad Social** y al cálculo del **IRPF** que se reflejan en la nómina.

## VII. SUMARIO

### PARTE PRIMERA – RELACIÓN LABORAL

#### CAPÍTULO 1 – Empresas

Clases de Empresas

CNAE y Casos particulares

Representantes legales de las empresas  
Centros de trabajo  
Plantilla media de la empresa

### **CAPÍTULO 2 – Empleados**

Obligaciones formales de Seguridad Social  
Grupos profesionales

### **CAPÍTULO 3. Contratación**

Acceso al empleo  
Contratación  
Trámites vinculados a la contratación

## **PARTE SEGUNDA – SALARIO**

### **CAPÍTULO 4 – Concepto y regulación del salario**

Concepto de salario  
Principios del salario  
Regulación  
Administraciones Públicas

### **CAPÍTULO 5 – Tiempo retribuido**

Jornada laboral  
Períodos de inactividad retribuidos  
Vacaciones anuales

### **CAPÍTULO 6.-Estructura y composición del salario**

Criterios retributivos  
Sistemas de retribución  
Estructura salarial  
Salario en especie  
Retribuciones extrasalariales

### **CAPÍTULO 7 – Modificación del salario**

Movilidad funcional  
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo  
Empresas en crisis: Descuelgue salarial

### **CAPÍTULO 8 – Suspensiones del contrato y reducciones de jornada**

Suspensiones:

- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción o acogimiento
- Excedencia
- Huelga
- Cierre patronal
- Enfermedad
- Causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o fuerza mayor
- Suspensión del contrato por sanción

Reducciones de jornada:

### **CAPÍTULO 9– Efectos económicos de la extinción del contrato**

Causas de extinción  
Obligaciones de las partes a la extinción del contrato  
Ejemplos

### **CAPÍTULO 10– Garantías del salario**

Inembargabilidad del salario  
Fondo de Garantía Salarial  
Cambio de empresario  
Control de la administración laboral  
Garantía del crédito salarial dentro y fuera del concurso

### **CAPITULO 11- Reclamación judicial del salario**

## **PARTE TERCERA – NÓMINA**

### **CAPÍTULO 12 – Abono del salario**

Recibo individual de salarios o nómina  
Lugar y forma de pago  
Infracciones y sanciones  
Compensación de deudas y créditos  
Ejemplo

### **CAPÍTULO 13 – Incidencias mensuales**

Retribuciones extrasalariales  
Horas extraordinarias  
Pagas extras  
Supuestos de alta sin retribución

### **CAPÍTULO 14 – Atrasos**

Infracción administrativa  
Interés por mora  
Cotización de salarios retroactivos  
Cotización por pagas extraordinarias sin cuantificación previa

### **CAPÍTULO 15 – Seguridad Social**

Obligación de cotizar  
Determinación de la cuantía:  
Modalidades de cotización  
Forma de pago:  
Infracciones y sanciones

### **CAPÍTULO 16- Colectivos y situaciones con especialidades**

Abogados  
Altos directivos  
Artistas  
Campo  
Deportistas profesionales  
Empleados del hogar  
ETT  
Empresas en concurso  
Especialistas residentes en ciencias de la salud  
Estudios de mercado y opinión pública  
Exhibición cinematográfica  
Frutas, hortalizas e industrias de conservas vegetales  
Industria resinera  
Manipulado y empaquetado de tomate fresco destinado a la exportación  
Mar  
Minería del carbón  
Personas con discapacidad  
Profesionales taurinos  
Representantes de comercio  
Servicios extraordinarios de hostelería  
Socios de cooperativas de trabajo asociado  
Trabajadores a distancia y teletrabajadores  
Trabajadores a tiempo parcial  
Trabajadores autónomos  
Trabajadores en el extranjero  
Trabajadores en formación  
Trabajadores en prácticas  
Víctimas de violencia de género y de terrorismo

### **CAPÍTULO 17 - Sistema de liquidación directa**

### **CAPÍTULO 18 – Tributación de los rendimientos del trabajo**

Tributación en el IRPF de los rendimientos del trabajo y su sistema de retenciones  
Tributación en el IRNR de los rendimientos del trabajo y su sistema de retenciones

Trabajadores desplazados al extranjero o a territorio español

## **CAPÍTULO 19 – Gastos de personal en el Impuesto sobre Sociedades. Contabilidad y provisiones**

Gastos de personal en el Impuesto sobre Sociedades  
Contabilización de los gastos de personal

### **EJEMPLOS**

### **ANEXOS**

## **VIII. PRINCIPALES NOVEDADES**

Entre otras muchas novedades analizadas en esta nueva edición destacan las que afectan a las siguientes materias:

### **Condición más beneficiosa**

- Revocación (TS 14-5-13, Rec 95/12)

### **Retribución variable**

- Falta de fijación de objetivos (TS 9-7-13, Rec 1219/12)

### **Fomento de empleo**

- Contratación de jóvenes (L 11/2013).
- Contratos de puesta a disposición para emprendedores (L 11/2013)
- Posibilidad de realizar a tiempo parcial el contrato de apoyo a los emprendedores (RDL 16/2013).

### **Modalidades contractuales**

- Fomento del trabajo a tiempo parcial, nueva prohibición de realizar horas extras y flexibilización de la realización de las horas complementarias (RDL 16/2013)
- Duración máxima del período de prueba en los contratos temporales (RDL 16/2013)
- Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal (RDL 16/2013)

### **Trabajo a tiempo parcial**

- Declaración de inconstitucionalidad del sistema de cálculo para acceder a la jubilación y modificación de las reglas (TCo 61/2013; RDL 11/2013).

### **Cooperativas y sociedades laborales**

- Ley de emprendedores: incentivos para la contratación de jóvenes por entidades de la economía social (L 11/2013).

### **Autónomos**

- Reducciones en la cotización de jóvenes (L 11/2013); y en la de autónomos en pluriactividad, de trabajadores con discapacidad, de trabajadores con 30 o más años en alta inicial (L 14/2013)
- Cuantía de la base mínima de cotización de trabajadores autónomos con 10 o más trabajadores (RDL 16/2013)

### **Modificación salario**

#### Normativas

- Modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo: novedades en el período de consultas (ET art.41.4 modif RDL 11/2013 art.9.2, BOE 3-8-13; RDL 11/2013 disp.trans.2ª, BOE 3-8-13).

#### Jurisprudencia

- No es sustancial la modificación empresarial del procedimiento de abono de dietas acordado extraestatutariamente (TS unif doctrina 22-7-13, EDJ 168357).
- Progresión salarial dentro del mismo grupo profesional (TS 5-11-13, EDJ 227765)
- Indemnización a trabajadores trasladados definitivamente a centro de trabajo ubicado a 12 kilómetros (TS unif doctrina 24-9-13, EDJ 206344)
- Retracción empresarial de la orden de traslado cuando el trabajador ya optó por rescindir su contrato indemnizadamente (TSJ Madrid 31-10-12, EDJ 290807)
- Plazo para el ejercicio de la acción de resolución del contrato por disconformidad con la movilidad geográfica (TS unif doctrina 29-10-12, EDJ 263609).

- Traslado sin cambio de residencia (TSJ Madrid 4-5-12, EDJ 101671)
- Justificación de la causa económica para la adopción de la modificación del sistema de retribución variable (AN 22-11-12, EDJ 279532)
- No es nulo el acuerdo surgido de un período de consultas que superó el plazo de 15 días de negociación (AN 13-3-13, EDJ 25498)

### **Extinción de la relación laboral**

#### Normativa

- Despido de profesores en centros concertados (LO 8/1985 art.60.5 modif LO 8/2013 disp.final 2ª.6, BOE 10-12-13)

#### Jurisprudencia

- Improcedencia del despido comunicado por carta en la que se omitió la fecha de efectos del despido (TS unif doctrina 27-3-13, EDJ 46893)
- Insuficiencia de la carta de despido disciplinario que no contiene hechos ni ubica temporalmente las conductas reprochables (TS unif doctrina 12-3-13, EDJ 42224)
- Las deudas indemnizatorias generan intereses sustantivos por mora desde la reclamación judicial o extrajudicial (TS unif doctrina 23-1-13, EDJ 6667)
- Interposición de la papeleta de conciliación el "día 21º" de plazo antes de las 15 horas y caducidad de la demanda de despido (TS unif doctrina 3-6-13, EDJ 122966 con voto particular)
- El empresario ha de abonar la indemnización al despedido improcedentemente y declarado en incapacidad permanente absoluta (TS unif doctrina 25-6-13, EDJ 142881)
- Devengo de salarios de tramitación aunque la empresa en conciliación administrativa se avenga a las pretensiones de la demanda (TS unif doctrina 25-6-13, EDJ 142880)
- Consecuencias del incumplimiento de los requisitos convencionales para el despido de un representante de los trabajadores (TS unif doctrina 25-9-12, EDJ 277750) .

### **Jurisprudencia**

- Carece de valor liberatorio un finiquito dónde no hay transacción y que fue suscrito al día siguiente de un despido disciplinario (TS unif doctrina 26-2-13, EDJ 41043).
- Resolución judicial indemnizada de la relación laboral a instancia del trabajador por retrasos en el abono de salarios (TS 20-5-13, EDJ 142896).
- La garantía de permanencia en los despidos objetivos no subsiste durante el año posterior al cese de la representación (TS unif doctrina 16-9-13, EDJ 189098).
- Ausencia de simultaneidad en la entrega de la indemnización por despido objetivo (TS 9-7-13, EDJ 2013/168360).
- Error inexcusable en el abono de la indemnización por despido objetivo cuando el FOGASA no cubre completamente los 8 días (TS 16-4-13, EDJ 55986).

### **FOGASA**

- Eliminación de la responsabilidad directa del FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores (L 22/2013)

### **Seguridad Social**

- Nuevas bases y tipos de cotización (L 22/2013)
- Utilización de medios electrónicos, técnicos y telemáticos en las actuaciones de la Seguridad Social (OM ESS/484/2013; OM ESS/485/2013; OM ESS/486/2013)

### **Procedimiento de reclamación**

#### Normativas

- Modificación de la Ley de tasas: reducción de la cuantía variable para las personas físicas que queda limitada a 2.000€ (L 10/2013 art.2, 3, 4, 6, 7, 8 modif RDL 3/2013 art.1, disp. trans.1ª, BOE 23-2-13)
- El beneficio de justicia gratuita incluye expresamente las tasas judiciales y abarca a nuevos colectivos (L 1/1996 art.2, 3, 4, 5, 6, 12, 16 y disp.adic.8ª modif RDL 3/2013 art.2 y disp.trans.1ª, BOE 23-2-13).
- Tasas judiciales: modificación del modelo 696 de autoliquidación y del 695 de solicitud de devolución (OM HAP/2662/2012 art.2, 9, 12.2, 14, disp.final 2ª modif OM HAP/490/2013, BOE 30-3-13).
- Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2014 (SE de Administraciones Públicas Resol 27-11-13, BOE 29-11-13).

- Personas con discapacidad: tutela judicial e inversión de la carga de la prueba en caso de discriminación (RDLeg 1/2013 art.75, 76 y 77, BOE 3-12-13; L 51/2003 art.18 y 20 derog RDLeg 1/2013 disp.derog.única, BOE 3-12-13)
- Acuerdo extrajudicial de pagos en caso de insolvencia (LCon art.3.1 modif L 14/2013 art.21.1, BOE 28-9-13;LCon art.231 a 242 modif L 14/2013, BOE 28-9-13; L 14/2013 disp.final.13ª, BOE 28-9-13).
- Ampliación de algunos plazos procesales en ejecución forzosa (LEC art.552.1 modif L 8/2013 disp.final 4ª.1, BOE 27-6-13; LEC art.695.2 modif L 8/2013 disp.final 4ª.2, BOE 27-6-13)

#### Jurisprudenciales

- Acuerdo unánime de la Sala Cuarta: no pagan tasas los trabajadores, los beneficiarios, el personal estatutario, ni sindicatos (Acuerdo del Pleno no jurisdiccional de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo sobre las tasas judiciales en el orden jurisdiccional social de 5-6-2013)
- No está prescrita la reconvencción anunciada en conciliación administrativa aunque el juicio se celebre transcurrido más de un año (TS 26-6-13, EDJ 176064 con voto particular)
- Efectos positivos de la cosa juzgada al reclamar una indemnización por lesión de derechos fundamentales (TS unif doctrina 27-3-13, EDJ 46902)

## I. CARACTERÍSTICAS DEL PRODUCTO

<b>Título:</b>	<b>iMemento Salario y Nómina para iPad</b>
<b>Fecha de publicación:</b>	9 de mayo de 2014
<b>Colección:</b>	iMementos
<b>Formato:</b>	Electrónico, exclusivo para iPad
<b>Actualización:</b>	En el propio producto

## II. IMAGEN DEL PRODUCTO



## III. PRECIO

Precio Campaña		
Precio Base	21% IVA	Total
99 €	20,79 €	119,79 €

### **Precios Pack Memento Salario y Nómina 2014 + iMemento Salario y Nómina para iPad:**

Precio Campaña		
Precio Base	IVA	Total
148,50 €	14,35 €	162,85 €

- Los clientes que compren el Memento Salario y Nómina 2014 + iMemento Salario y Nómina para iPad tendrán derecho a un 50% de descuento en el iMemento para iPad.
- En el pack Salario y Nómina 2014 (papel + iMemento para iPad) se aplicará un 4% de IVA para el papel y un 21% de IVA para la parte correspondiente al iMemento.

**Precio solo del iMemento Salario y Nómina para iPad:**

(Esta opción sólo es válida si se ha adquirido el Memento Salario y Nómina 2014 en formato Papel)

Precio Base	21% IVA	Total
49,50 €	10,39 €	59,89 €

- Los clientes que compren el Memento Salario y Nómina 2014 en soporte papel y adquieran el correspondiente iMemento para iPad tendrán derecho al 50% descuento en el iMemento. Para ello al cliente se le debe haber facturado o renovado el Memento en papel y no anulado. Los datos de facturación del iMemento deberán coincidir necesariamente con los del Memento Salario y Nómina 2014 en soporte papel. Una vez completado el Pack Memento Papel + iMemento para iPad, si anula el soporte papel se rehará la factura del iMemento por el 100% de su precio regular.

**IV. CONDICIONES DE LA OPCIÓN PACK MEMENTO SALARIO Y NÓMINA 2014 + iMEMENTO SALARIO Y NÓMINA PARA iPad**

El Pack Memento PAPEL + iMemento Salario y Nómina para iPad es un único producto que consta necesariamente del Memento Salario y Nómina 2014 en soporte papel y el iMemento Salario y Nómina para iPad.

El iMemento Salario y Nómina para iPad se comercializa también de forma separada al soporte papel. Si Usted ya ha adquirido el Memento Salario y Nómina 2014 en soporte papel, ahora puede completar su Pack, con el iMemento Salario y Nómina para iPad con un descuento del 50% sobre su precio regular.

Los iMementos solicitados no podrán exceder en ningún caso del número de Mementos Salario y Nómina adquiridos en soporte papel.

**V. ARGUMENTO**

El **iMemento Salario y Nómina** para iPad es el complemento ideal a su Memento Salario y Nómina 2014, que le permitirá disfrutar de las ventajas del soporte electrónico y mantener los contenidos del Memento **permanentemente actualizados** y en el mismo formato.

**Ventajas del iMemento**

iMemento está aquí para cambiar su concepto de trabajo: toda la información y el análisis práctico que solo pueden darle los Mementos en un solo soporte y con la **facilidad de uso** y de consulta del iPad.

iMemento le permitirá acceder a la **solución** de una cuestión planteada **en pocos segundos**. Le ofrece el mejor análisis jurídico **en cualquier lugar y en cualquier momento**.

**Todo desde cualquier lugar**

- Podrá acceder al análisis jurídico más completo allí donde se encuentre, con o sin conexión a Internet.
- Podrá adquirir cualquier Memento y consultarlo en el soporte más ligero y versátil.
- Esté donde esté, siempre accederá a la información jurídica más actualizada.



---

**Una nueva forma de trabajar**

- Disfrute de la mejor experiencia de consulta unida al mejor contenido.
- Un potente sistema de búsqueda le ayudará a encontrar la solución jurídica al instante y con la máxima fiabilidad.
- Vuelva a la información ya consultada sólo con añadir un marcador.
- Personalícelo, añada notas en el texto y compártalas con sus colaboradores.
- Integre todo su conocimiento en un mismo soporte, llevará siempre consigo el profundo análisis de los Mementos para tomar decisiones en cualquier momento con total seguridad

**Rápido, eficiente e innovador**

- ¿Necesita rapidez?, aquí encontrará soluciones de inmediato
- Su facilidad de uso le sorprenderá.
- Tendrá acceso al mejor contenido jurídico con la tecnología más avanzada del momento.