

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2010/2014

Convocatoria: Julio 2014

“PREFERENCIAS SALARIALES DE LA GENERACIÓN Y”

“Salary preferences of Y Generation”

Realizado por el alumno: Diana María Santana González

Tutorizado por el Profesor: D. José Alberto Martínez González

Departamento: Economía y Dirección de Empresas

Área de conocimiento: Organización de Empresa

ABSTRACT

The current economic crisis has affected working conditions and remuneration policies especially young people. The work of End of Grade has been developed taking into account that the young students of the Degree of Labour Relations will be the next generation of workers who, due to their qualifications, address management remuneration in companies. On the other hand, it is positive to know their preferences in order to pay for better management of the same. After presenting the theoretical framework on the remuneration and Gen Y has conducted research using a sample of 219 students of 1st and 2nd year Degree in Labour Relations from the University of La Laguna. These are young people aged 18 to 19 who are part of Generation Y. Through descriptive analyzes, correlations, and discriminant factorial, the results have shown wage preferences of young, information that makes possible a better training on remuneration at the University, in the higher grades, and facilitates the management of this characteristic wage segment of the population.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La crisis económica actual ha afectado a las condiciones laborales y a las políticas retributivas - a la baja - especialmente de los jóvenes. Este TFG se ha desarrollado teniendo en cuenta que los jóvenes estudiantes del Grado de Relaciones Laborales serán los trabajadores de la siguiente generación que, debido a su titulación, abordarán la gestión de las retribuciones en las empresas. Por otra parte, es positivo conocer sus preferencias salariales con vistas a una mejor gestión de las mismas. Una vez presentado el marco teórico sobre la retribución y la generación Y se ha llevado a cabo una investigación utilizando una muestra de 219 estudiantes de 1º y 2º curso de Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de La Laguna. Se trata de jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 19 años que forman parte de la generación Y. Mediante análisis descriptivos, de correlaciones, factorial y discriminante, los resultados han puesto de manifiesto las preferencias salariales de los jóvenes, una información que hace posible una mejor formación en materia retributiva en la Universidad, en los cursos superiores, y facilita la gestión salarial de este característico segmento de población.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
I. MARCO TEÓRICO	
1. IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA POLITICA RETRIBUTIVA... 5	
3. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DEL SALARIO COMO FORMA DE RETRIBUCIÓN.....	10
3.1 <i>EL SALARIO</i>	10
3.2 <i>TIPOS DE SALARIO</i>	15
3.3 <i>SALARIO EMOCIONAL</i>	16
4. GENERACIÓN Y.....	19
4.1 <i>CARACTERÍSTICAS DE ESTAS PERSONAS</i>	20
II. INVESTIGACIÓN.....	25
a. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA INVESTIGACIÓN....	26
b. RESULTADOS.....	27
c. CONCLUSIONES.....	31
III. ANEXOS.....	38

INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se pretende analizar la percepción que sobre los salarios poseen los jóvenes universitarios, concretamente de una muestra de 219 estudiantes de 1º y 2º curso de Grado en Relaciones Laborales en la Universidad de La Laguna. Los jóvenes que actualmente poseen 18 y 19 años constituyen la generación Y, un segmento de población característico que está llamado a llevar a cabo el relevo generacional y a formar parte de las empresas próximamente. La información procedente de este trabajo es de utilidad para desarrollar políticas salariales más ajustadas al segmento de jóvenes y, a su vez, para un mejor abordaje de los contenidos académicos sobre los salarios en los cursos superiores de la titulación.

I MARCO TEÓRICO

1. IMPORTANCIA EN LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

El salario es uno de los elementos más importantes de los sistemas de remuneración que establecen las empresas de nuestro país y de cualquier lugar del mundo, pues afecta a los empleados respecto a su motivación, satisfacción y productividad, y también a la cuenta de resultados de las empresas. La partida de gastos de personal, concretamente el apartado correspondiente a salarios y retribuciones, supone un porcentaje elevado en el total de gastos anuales de las empresas (en muchos casos en niveles superiores al 70%).

Debido a la importancia de la política retributiva dentro de las compañías ésta debe tener las siguientes características, según señala el profesor Lara (2004):

- 1- **Potenciar la asunción de responsabilidades**, estableciendo una relación directa entre la complejidad, contenido del puesto y la retribución.
- 2- **Premiar altos niveles de desempeño**, integrando en el diseño retributivo elementos que recompensen los logros personales.
- 3- **Integrar a las personas con cultura y fines de la organización**, incorporando en la política retributiva elementos que garanticen la coherencia interna entre lo que hacen las personas y su compensación, y que relacionen el éxito de la empresa y el de las personas.
- 4- **Individualizar las contraprestaciones**, teniendo en cuenta los méritos individuales y estableciendo incentivos relacionados con los resultados obtenidos.

2. OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA POLITICA RETRIBUTIVA

Los principales objetivos de las políticas retributivas de toda empresa deben girar en torno a cuatro aspectos principales, cuya falta puede provocar consecuencias muy negativas para la propia empresa (Lara, 2004):

1. **Equitativa:** debe existir correspondencia entre los distintos puestos de trabajo y sus retribuciones. Muchas empresas no realizan una distribución equitativa de sus retribuciones debido a una valoración incorrecta del puesto de trabajo, a una mala realización de su política retributiva, al desconocimiento de las responsabilidades de los puestos, a la sobrevaloración de ciertas características de algunos puestos, a la influencia del concepto de “antigüedad”, a cambios organizacionales, a reestructuración de puestos, etc.

Y todo ello deriva en consecuencias desastrosas para la empresa, como la pérdida de trabajadores importantes para la entidad, la falta de confianza de los trabajadores frente a sus directivos, falta de compromiso, aumento del absentismo laboral o incluso pérdida de productividad y eficiencia en los trabajadores.

2. **Competitiva:** debe permitir la existencia de discriminación en la capacidad de atraer, retener y motivar al personal de la organización. Poseer una buena política retributiva debe hacer que los sujetos más cualificados quieran trabajar en la empresa. Cuando esto último no sucede, se puede deber a un desconocimiento del mercado retributivo, a una falta de retribución del desempeño o a diferentes situaciones del mercado. Todo ello tiene como consecuencias la difícil captación de personas de valía, el envejecimiento de la plantilla, la inexperiencia del personal en puestos importantes para la organización, llevando a la misma a no conseguir sus objetivos e impidiendo posicionarse debidamente en el mercado.

3. **Motivadora:** es un hecho conocido que ninguna de las teorías psicológicas que explican las motivaciones humanas coloca la retribución como el principal agente motivador, y la experiencia enseña constantemente que no son las empresas que pagan más las que tiene a su personal más motivado. Quizás la falta de motivación es causada por una retribución que no es acorde a las responsabilidades de los puestos de trabajo, a la poca competitividad en la misma o incluso a que los incrementos salariales no premian debidamente las actuaciones sobresalientes de los empleados. Todo ello hace que los empleados se nieguen a asumir responsabilidades en sus puestos, no asuman riesgos, no tomen iniciativas que podrían ser interesantes e innovadoras para la empresa y establezcan una actitud pasiva frente a su actividad diaria.

4. **Flexible:** es decir, que permita realizar ajustes necesarios en un periodo de tiempo determinado. Si los conceptos retributivos en una compañía se han determinado como “fijos”, ello aporta rigidez al sistema y es difícil hacer ajustes cuando las condiciones cambian. Una de las fuentes de mayor rigidez ha sido la clasificación profesional, que impide la polivalencia funcional y una corrección salarial a la baja.

En definitiva, las políticas retributivas de las empresas deben estar orientadas y diseñadas con criterios que faciliten la implantación de las mismas en la estructura de la empresa. Pero, ¿cómo se implantan las políticas retributivas en las empresas?, ¿cómo se paga el trabajo?, ¿con qué conceptos retributivos? La respuesta a estas preguntas es bastante sencilla a la par que complicada, puesto que se necesitan diferentes herramientas que faciliten su implantación. En primer lugar, la empresa que implante una política retributiva debe conocer qué objetivo intenta conseguir con ella, y si la misma está relacionada con la estrategia empresarial, por más que los sistemas retributivos van orientados a los trabajadores.

Es importante señalar que una correcta definición de la política retributiva debe incluir un equilibrio entre los diferentes conceptos, puesto que permitirá una mejor gestión. Por ejemplo, una desproporción en la retribución variable, en cómputo total, puede traducirse en inseguridad del empleado, mientras que si la totalidad de la retribución se percibe en conceptos fijos tendremos como resultado la rigidez de la retribución. Todo ello impedirá cualquier movimiento de gestión de los salarios.

Cada uno de los conceptos retributivos tiene su propia naturaleza jurídica y pueden clasificarse de diferente forma (Lara, 2004):

Retribución fija anual en efectivo. Tiene carácter fijo periódico y es independiente de la actuación individual. Su cuantía depende del contenido del puesto y de la competitividad externa. Su finalidad se basa en reconocer al empleado su labor en la empresa a través del cumplimiento de las funciones de su puesto de trabajo.

Retribución variable a corto plazo. Se trata de una retribución que la empresa le da al trabajador como reconocimiento de su efectividad en el desempeño de su puesto de trabajo. Se relaciona con la motivación individual al reconocerse la contribución del empleado al buen funcionamiento de la empresa, compartir el éxito económico de la organización con el colectivo de empleados y crear “buena imagen” interna.

Incentivos a largo plazo. Compensaciones que percibe un empleado en un periodo de tiempo superior al ejercicio económico, normalmente entre tres y cinco años, que están relacionados con los resultados empresariales, la actuación del empleado y la evolución del negocio. Su finalidad consiste en reconocer el desempeño del empleado, aumentar su fidelidad y mantenerlo en la empresa.

Pagos en especie. Son aquellos que la empresa otorga al individuo y que reemplazan directa o indirectamente parte de la remuneración dineraria del empleado con el objeto de obtener algún tipo de ventaja fiscal o social.

Beneficios de previsión extra-salarial. Proporcionan prestaciones dinerarias a los empleados para hacer frente a posibles pérdidas de renta de trabajo, por contingencias de fallecimiento, invalidez o enfermedad (seguros de vida, seguros de accidentes, etc.).

Siguiendo al profesor Lara (2004) del IE Business School, el concepto de retribución en la empresa está ligado a la estrategia, pudiendo clasificarse las organizaciones en función de su relación con los empleados y las políticas retributivas diferenciadas.

- En primer lugar, las empresas que piensan en los empleados como un coste más del proceso productivo al que es necesario compensar su prestación. Son empresas que no consideran a los trabajadores como una ventaja competitiva, sino como una herramienta de trabajo.
- En segundo lugar, las organizaciones que consideran que las personas son su mayor capital pero solamente como un slogan de marketing interno/externo. Son aquellas empresas que sabiendo que el grupo humano es la mayor base con la que puede jugar en el mercado, no realizan prácticas suficientes para mantenerlos motivados y que sean más eficientes.
- En tercer lugar, aquellas empresas que manifiestan su apuesta por las personas, sin saber muy bien cuál es el camino que se debe seguir para hacer tangible esa afirmación e integrarla en la gestión de su negocio. Son aquellas empresas que tienen cierto conocimiento en la gestión de los recursos humanos pero que, en realidad, se encuentran pérdidas a la hora de gestionarlos.
- Y en cuarto lugar, las organizaciones que han asumido la gestión del talento como fuente de ventaja competitiva, mejor satisfacción del cliente y mayor flexibilidad frente a los continuos cambios del entorno, haciendo de ello una prioridad inequívoca en su gestión. Es decir, son aquellas empresas que dan verdadera importancia al equipo humano con el que cuentan y además gestionan los mismos para mantenerlos motivados dentro de la empresa.

3. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DEL SALARIO COMO FORMA DE RETRIBUCIÓN.

Debido al carácter legal del salario, el desarrollo de este apartado se centrará en la normativa española básica sobre el mismo.

3.1 EL SALARIO

La sección 4 del Estatuto, sobre salarios y garantías salariales, en el artículo 26 (del salario) se considerará que el salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma de remuneración, teniendo en cuenta que el salario en especie no podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional. Ahora bien, dice el apartado 2 del mismo artículo, que no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La estructura del salario se determinará por la negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato individual. En cualquier caso deberá comprender el salario base y complementos salariales. Por otra parte, el artículo 27 del Estatuto (sobre salario mínimo interprofesional) establece que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, y anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Un aspecto importante contemplado en el artículo 28 del Estatuto es el que se refiere a la igualdad de remuneración por razón de sexo. En este sentido el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en ninguno de los elementos o condiciones.

Por otra parte, la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes (artículo 29). Además, el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

La legislación establece que la remuneración puede ser en dinero o en especie, no superando esta última el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional. Además, la prestación laboral tiene que ser realizada por cuenta ajena, es decir, desempeñar una actividad profesional bajo las directrices de un empresario. Y finalmente, el salario comprende también la retribución de los períodos de descanso:

- Vacaciones
- Descansos semanales y días festivos
- Permisos o ausencias justificadas al trabajo, legalmente autorizadas y con derecho a retribución.
- Las interrupciones en la realización del trabajo cuando son ajenas a la voluntad del trabajador o se deban a causas imputables al empresario.

Respecto a su estructura, la retribución se divide en:

- **Salario base.** Normalmente es la parte más importante cuantitativamente hablando (aunque excepcionalmente la suma de los complementos puede ser superior al mismo), y no debe confundirse con el salario mínimo interprofesional, ya que este último es el salario que anualmente fija el Gobierno, de acuerdo con el convenio 117 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como retribución básica para los trabajadores por cuenta ajena en aplicación de lo establecido en el art. 27.1 de la LET.

- **Complementos salariales.** Deberán pactarse (colectiva o individualmente) los criterios para calcular su importe, así como su carácter consolidable. La LET establece que no tendrán carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los complementos vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa. Así pues podemos encontrar diferentes clases de complementos:

Personales, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (antigüedad, posesión de títulos o de conocimientos especiales, la práctica de idiomas).

De puesto de trabajo, que se perciben en consideración a las características del puesto que se desempeña (penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad, o de disponibilidad horaria).

De cantidad o calidad de trabajo (i .e. pluses de producción, de puntualidad o de asistencia).

Los fijados en función de la situación o resultados de la empresa, como son la participación en beneficios (comisiones, incentivos, pluses, o similares, como las “*stock options*”).

- **Percepciones no salariales.** Son aquellas que no tienen la condición de salario. Como regla general no cotizan a la Seguridad Social, pero sí lo hacen cuando exceden de unos límites. Entre ellas, cantidades percibidas por el trabajador como indemnizaciones o suplidos por los gastos que se le ocasionan por la realización del trabajo. Por ejemplo: quebranto de moneda, desgaste de herramientas, adquisición de prendas de trabajo, dietas y gastos locomoción, plus de distancia, regulaciones de empleo, etc.

- **Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social**, ya sean abonadas por las Entidades de la propia Seguridad Social, por las Mutuas patronales o directamente por las propias empresas.

- **Indemnizaciones por traslados, suspensión de contratos y despidos.** Traslados por razones económicas, técnicas u organizativas, suspensión del contrato en los casos que corresponda e indemnización por despido como consecuencia de la extinción del contrato que puede ser por diversas razones.

- **Beneficios sociales o asistenciales de carácter privado.** Todas ellas tienen como elemento diferenciador el que no se abonan por la realización de un servicio sino que tienen carácter compensatorio, esto es, se trata de minimizar en lo posible los gastos que se le han ocasionado al trabajador por el desarrollo de la actividad laboral. Así pues, las percepciones extra-salariales:
 - No se tienen en cuenta para el abono de los períodos de descanso
 - No se computan a efectos de cotización a la SS.
 - Al tener una causa determinada (un traslado, un despido, el desgaste de herramientas,..) no se tendrán en cuenta para el cálculo de determinadas responsabilidades del empresario.

- **Pagas extraordinarias.** El artículo 31 de la LET reconoce que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Su cuantía se fijará por convenio colectivo. Cabe además la posibilidad de que se abones prorrateadas en los 12 meses del año.

3.2. TIPOS DE SALARIOS

En nuestro país podemos encontrar diferentes tipos de salario, en función de una serie de factores. En primer lugar, de acuerdo a la manera en que el salario se calcula, encontramos:

- **Por unidad de tiempo.** Es aquel que se establece en función de la duración o tiempo de la prestación del servicio.
- **Por unidad de obra.** Es aquel que se establece de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.
- **Mixto.** Es aquel que combina el salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo.

En segundo lugar, podemos realizar la clasificación según la capacidad adquisitiva, el salario se clasifica en:

- **Nominal.** Esta clase de salario se constituye por la cantidad de dinero establecido en contrato individual, de acuerdo al cargo que se ocupe.
- **Real.** Es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios a los que el sujeto tiene la posibilidad de acceder a partir de la cantidad de salario recibido.

En tercer lugar, una diferenciación en función del medio de pago:

- **En metálico.** Corresponde al que es pagado con la moneda de curso legal. De esta manera, quien lo recibe tiene la posibilidad de llevar a cabo pagos en efectivo.
- **En especie.** De manera contraria, el salario en especie es aquel que se paga con bienes diferentes al dinero. Por ejemplo, con un vehículo.

Otra clasificación divide al salario en:

- **Fijo.** Constituido por una serie de elementos, de los cuales su cantidad es conocida previamente de manera precisa. Por ejemplo, el aguinaldo. Se denomina así debido a que se presenta cuando se fija un determinado pago diario por mes, semana, quincena, etc.
- **Variable.** El salario variable se establece a partir de una serie de elementos, de los cuales su cantidad no se conoce previamente de forma exacta.

3.3.- EL SALARIO EMOCIONAL

En la actualidad las empresas están desarrollando fórmulas de remuneración diferentes, en su afán por dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿cómo se motiva a los trabajadores más allá del factor económico? En este contexto Montes (2012) y otros autores, añaden que la combinación de un salario económico y un salario no tangible aumenta la satisfacción del trabajador además de mejorar su aportación laboral a la empresa.

Esta forma de retribución, conocida a nivel científico y divulgativo como salario emocional, se estructura en dos bloques. El primero de ellos, es la retribución no económica y consiste en lograr la satisfacción del trabajador en el propio puesto de trabajo, un buen ambiente laboral y una predisposición de los trabajadores sin suponer un coste económico. Estos aspectos favorecen la vinculación emocional del trabajador y añade valor a la retribución de la empresa generando, incluso, resultados positivos para ambos. El segundo bloque, da respuesta a necesidades propias de los trabajadores mediante beneficios personales y no económicos. Además aporta beneficios individuales, de carácter temporal, de solicitud voluntaria, adaptados a las necesidades de cada trabajador y se reciben por el mero hecho de formar parte de la empresa.

El salario emocional, debe ser comprendido como una herramienta, tangible y sobre todo intangible, para que el trabajador logre un equilibrio de su vida personal y profesional, mejorando así la productividad, pues este tipo de retribución genera una vinculación positiva a nivel afectivo y laboral.

En otras palabras, el trabajador se compromete con la empresa y tiene el deseo de devolver la ayuda que le brinda su organización y, a su vez, la empresa compensa su participación, preocupación e implicación. Todo ello, determinaría que la retribución no tangible tiene influencia positiva en el entorno profesional y personal del trabajador. Además, se ha podido constatar que compensar al trabajador con algo más que la cuantía económica, es una práctica que ha ido aumentando dentro de las empresas, aunque la implantación en España es todavía progresiva, aunque los trabajadores la valoran de manera positiva. Sin embargo, a pesar de la integración del salario emocional en las empresas, un mal uso puede suponer un desagravio entre los trabajadores.

Ofrecer un gran número de soluciones diferentes y variadas según las características salariales, el puesto de trabajo o el género del trabajador, son aspectos que no sólo influyen en la capacidad de equilibrar el conflicto entre la vida laboral y profesional, la promoción interna o el desarrollo profesional sino que también, puede conllevar un descontento con la empresa e influir en la pro-actividad del trabajador. Además, si se utiliza como herramienta de marketing empresarial para atraer trabajadores, podría volverse en contra de la propia empresa si se hace un mal uso de ella.

Por otro lado, la finalidad de esta política retributiva no está exclusivamente orientada al rendimiento del propio trabajador o a la eficacia que pueda tener en el seno de la organización sino que, responde a la actitud de la empresa frente a una política de servicios, paralela a una política salarial. Ya que las personas no necesitan únicamente dinero para vivir, sino mayor calidad de vida, tiempo libre, seguro médico, flexibilidad horaria y otros muchos servicios como han destacado los estudiantes encuestados pertenecientes a la generación Y, por sus características personales y formas de pensar.

Categoría	Beneficios	Ejemplos
Bienestar Personal	Hábitos alimenticios, deportes, equilibrio emocional, prevención del estrés.	Ticket restaurante, descuentos en gimnasios, cursos de relajación, seguro médico.
Bienestar Familiar	Facilitar cuándo, dónde y cómo se hace el trabajo (con control de productividad).	Facilitar la organización de los tiempos y horarios laborales, mejora en prestaciones de maternidad, teletrabajo.
Apoyo Financiero	Soporte informativo, descuentos, créditos, ayudas para la educación, adquisición de vivienda, adopción.	Descuentos en formación propia o de familiares, formación en temas financieros, ayuda en la solicitud de la hipoteca, planes de pensiones.
Crecimiento y Desarrollo	Formación laboral y personal, desarrollo de competencias.	Plan de carrera, desarrollo profesional, desarrollo de competencias, planes de conciliación.
Acción Social y Voluntariado	Facilitar la acción personal o corporativa en situaciones de soporte a colectivos desfavorecidos.	Participación en situaciones de emergencias, colaboración en ONG o en organizaciones sin ánimo de lucro.

Cuadro 1: Beneficios y ejemplos del salario emocional (Fuente: Montes, 2012)

4. LA GENERACIÓN “Y”

Numerosos estudios sociológicos evidencian que las generaciones son influidas por similares factores externos y que poseen patrones homogéneos cognitivos (actitudes, percepciones), afectivo-relacionales (satisfacción, apegos) y comportamentales (tendencias a la acción) (Bruwer, Saliba y Miller, 2011)

El concepto de generación deriva de la teoría generacional, popularizada en América por Strauss y Howe (Strauss y Howe, 1991). Una generación abarca generalmente 20 ó 25 años, y se desarrolla a través de similares estilos de vida, valores e influencias externas, creando similares experiencias y comportamientos. Por tanto, las creencias, las emociones y las conductas de una generación suelen ser uniformes y estable entre sus miembros (Meredith y Schewe, 1994).

En este sentido el término generación es similar al de cultura, pues se refiere a valores, creencias, actitudes y conductas comunes y compartidas. En el contexto de los recursos humanos, las diferencias entre culturas han sido analizadas para comprender la motivación del trabajador, el comportamiento en la búsqueda de empleo y el mantenimiento del mismo (Kozak, Bigné, González y Andreu, 2004). Está constatado que una generación en un determinado momento de su vida, también compartirá una cultura y características cognitivas, afectivas y conductuales similares, lo que permite homogeneizar actuaciones y políticas asociadas al trabajo y a los jóvenes en un puesto de trabajo (McCrindle y Wolfinger, 2011).

En las últimas décadas, la juventud ha evolucionado mucho con respecto a sus características psicológicas, socio-culturales y económicas, debido en gran parte a los cambios demográficos y a las modificaciones del entorno social, de los comportamientos individuales y colectivos, de las relaciones familiares y de las condiciones del mercado de trabajo.

La juventud, es el sector más importante de la población. Forman la fuerza social y económica que, en la siguiente generación, va a ser el eje de la población económicamente activa y, por lo tanto, del factor de producción y de consumo fundamental, al margen de su poder de influencia.

Respecto al concepto y según Zemke (2010), la generación Y es un término sociológico que hace referencia a los rasgos distintivos y a las actitudes vitales de todas aquellas personas nacidas entre 1980 y 1994. El nombre proviene, alfabéticamente, de ser la generación sucesora de la generación X.

Otras denominaciones con que se conoce a esta generación son:

Generación *Why*: por la similitud fonética con "y" en inglés y su tendencia crítica.

Generación Nintendo: por su valoración de la dimensión lúdica.

Generación Digital: por haber nacido inmersos en las nuevas tecnologías y sus posibilidades de interacción.

4.1. CARACTERÍSTICAS DE ESTAS PERSONAS:

En este contexto la generación Y es una generación claramente diferente de las anteriores y mucho mejor conocida que las generaciones precedentes, aunque no existe una definición formal de la misma (Bednall, Valos, Adam y McLeod, 2012).

En parte esto se debe a que la generación Y no ha sido suficientemente investigada, lo cual es sorprendente teniendo en cuenta que al representar al menos el 30% de la población su potencial de trabajo e influencia es elevado. En este sentido afirman Nusair, Parsa, Cobanoglu (2011) que la generación Y constituye un segmento claramente definido y abordable en países como Canadá y Reino Unido (Matthews, 2008). En Australia la generación Y representaba hace diez años el 35% de la población y continuaba en aumento, estando sus características en este país bien definidas (Francese, 2003).

Los expertos no se ponen de acuerdo respecto a la edad de la generación Y. Para Sheahan (2009) la generación Y abarca a todas aquellas personas nacidas entre 1978 y 1994. Para Schiffman et al. (2008) incluye los nacidos entre 1980 y 1994. Para McCleneghan (2005) los miembros de la generación Y se corresponden con los nacidos entre 1982 y 2002. En este marco de ausencia de consenso la propuesta de clasificación generacional más aceptada es la siguiente:

Cuadro 2: Tipología de generaciones

Generación	Años
Greatest generation	Nacidos entre 1925 y 1945
Baby Boomers	Nacidos entre 1946 y 1964
Generación X	Nacidos entre 1965 y 1977
Generación Y	Nacidos entre 1978 y 1998

(Fuente: Elaboración propia)

En relación a las características de la generación Y, en la literatura se constata que se trata de la generación con mayor orientación global, la que se adaptan más rápidamente a los cambios y la más receptiva (sobreviven afectivamente ante los conflictos y traumas) (Pendergast, 2009).

La generación Y es conocida como la generación de Internet (“net generation”) y sus miembros han nacido y crecido en una época de pleno empleo, en hogares que han recibido dos ingresos, en plena diversidad cultural, en la era de la electrónica, de la seguridad, de la integración y de la velocidad (Fernandez-Cruz, 2003).

Los autores han aportado otras características singulares de esta generación. Dytchwald, Erickson y Morrison (2006) destacan su comunicación abierta, la flexibilidad temporal y espacial, así como la búsqueda del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Kim, Knight y Crutsinger (2009) sostienen que la generación Y posee más competencias que las generaciones previas, es decir, los jóvenes que la integran están más preparados. Bednall, Valos, Adam y McLeod (2012) destacan la gran movilidad de esta generación y el hecho de que hayan nacido con una gran variedad de opciones de ocio. Se trata de una generación interactiva y permanentemente conectada, gracias al desarrollo de los recursos electrónicos e informáticos (Hargittai, 2008). En el cuadro 2 se recogen otras características de la generación Y.

Autor	Atributos
Puybaraud (2010)	No viven para trabajar (trabajan para vivir) Independientes Confiados Diversos Colaboradores y sociales Autosuficientes Pueden realizar diversas actividades Morales, educados y respetuosos Positivos y directos Curiosos Energéticos y decididos Flexibles Aprendices Cortoplacistas, viven en el presente Digitales Les gusta viajar
García, Stein y Pin (2008)	Son esperanzados, alegres y entusiastas Saben lo que quieren, seguros de sí mismos Son silenciosos Reivindican contundentemente Poseen marcada inclusión social No polemizan ni piden permiso: actúan Buscan la variedad y la diversidad De carácter urbano Buscan resultados, no procesos Antes que un libro ellos prefieren un clic Son tolerantes Escasamente afectivos Son individualistas pero relacionales Tienen unos ídolos y modelos específicos

Cuadro 3: Atributos de la generación Y. (Fuente: elaboración propia)

Respecto al trabajo, los autores destacan que la generación Y constituye un segmento de mercado crítico, una generación optimista respecto al futuro que en absoluto se opone a la promoción y ascenso en el empleo.

Poseen un alto poder de liderazgo, multitud de posibilidades de elección y son influyentes en las decisiones de sus grupos de trabajo.

Siguiendo a Zemke, Raines y Filipczak (2000), los miembros de la generación Y, han nacido ya en plena democracia, eso les hace más críticos, menos tendentes a reverenciar las estructuras jerárquicas. A menudo, además de entender las decisiones, necesitan enriquecerlas con sus propias aportaciones. Han nacido en un mundo global, hecho que les hace menos radicados a su lugar natal que otras generaciones. Contemplan la movilidad geográfica como una oportunidad y no como un destierro.

El envejecimiento de la población en occidente provocó hasta hace bien poco la guerra por el talento. Los miembros con más potencial de la Generación Y, como mínimo hasta la actual situación de crisis, se han sentido cortejados por las organizaciones. Han crecido inmersos en el mundo digital, son la generación de la web 2.0, las aplicaciones interactivas y las redes sociales. No ven la información como un poder sino como un activo que, al compartirse, genera sinergias positivas.

En muchos casos han visto como la generación de sus padres (nacidos en la posguerra y en la España del "desarrollismo") dejaba en un segundo término la vida personal y se centraban en el trabajo. En contraste, los integrantes de la Generación Y no identifican sacrificio con resultados, ni creen que trabajar más horas sea trabajar mejor.

Hasta la crisis actual, su vida laboral se ha desarrollado generalmente en un contexto de bonanza económica. Eso les ha hecho poco apegados a un trabajo concreto, no valoran conceptos propios de otras generaciones como la fidelidad a una organización porque son proclives a la movilidad laboral; con la mentalidad de "siempre hay otro trabajo". Tienen una baja resistencia al cambio, agilidad, adaptabilidad y valoran el trabajo en equipo.

Por tanto, en la literatura se destaca que a la Generación Y se les conoce como los menores de 30 años, egocéntricos, inteligentes, entusiastas y preparados académicamente, que nacieron bajo el paraguas de la prosperidad económica. A diferencia de la generación que les antecede, las personas que componen la Generación Y, son adaptables, flexibles, independientes, curiosos y viven el día a día.

A continuación se presenta la investigación llevada a cabo para conocer las preferencias salariales de esta generación, la cual creemos que aportará un poco de luz a los empresarios que se encuentran perdidos a la hora de motivar a estos jóvenes, en cuanto a qué factores dan mayor importancia la generación actual, para la mejora de las políticas retributivas dentro de las empresas.

II INVESTIGACIÓN

La estructura de la investigación comienza con los *elementos fundamentales* de la misma, formados por *el objetivo, la hipótesis, la muestra* escogida, *el cuestionario* y *la metodología* aplicada. En un segundo apartado, hemos explicado los *resultados* del cuestionario realizado, junto con diversas *tablas* que ayudan a visualizar de una forma más clara los resultados obtenidos y, finalmente, las *conclusiones* de esta investigación.

Se ha realizado de esta manera puesto que consideramos importante el orden de propia investigación para hacer comprensible los datos con los que se han trabajado y que cualquier persona pueda entender.

a) *Elementos fundamentales de la investigación*

El **objetivo** de esta investigación *exploratoria* es determinar las percepciones que los jóvenes estudiantes del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de La Laguna tienen acerca de sus propias preferencias retributivas. Los resultados y las conclusiones de la investigación pueden ser de interés para un mejor desarrollo de políticas retributivas que podemos encontrar actualmente en las empresas de nuestro país dispuestas a contratar a estos jóvenes, e incluso para un mejor desarrollo pedagógico de los contenidos retributivos en cursos superiores.

Como **hipótesis** de trabajo, se establece que (H1): las percepciones de los jóvenes son claras respecto a sus preferencias salariales, por tratarse de una generación (la generación Y), y (H2) que no existen diferencias de percepciones por razones de sexo.

Respecto a la **muestra**, ésta está formada por 219 sujetos, todos estudiantes de 1º y 2º del Grado en Relaciones Laborales, con una edad comprendida entre 18 y 20 años. La muestra está dividida en 78 hombres y 141 mujeres. El tamaño de la muestra (N=219) cumple los requisitos mínimos exigidos por los autores (Nunnally, 1978; Nunnally y Bernstein, 1995): donde al menos encontramos 5 sujetos por ítem y un tamaño 2 ó 3 veces mayor que el número de variables. Las razones para seleccionar esta muestra es triple: (i) por una parte y a nivel personal este trabajo está asociado al Grado de Relaciones Laborales; (ii) en segundo lugar, se trata estudiantes que aprenden contenido relacionados con el salario y las retribuciones, y que desarrollarán su actividad profesional en este campo; y (iii) por último, al ser alumnos de los dos primeros cursos del grado pueden desarrollar en cursos superiores los contenidos objeto de estudio en este trabajo: las retribuciones salariales.

Tal y como se observa en la literatura, para realizar la investigación se elaboró un **cuestionario** ad hoc (RETRIBUY-18: retribución, 18 ítems). Se trata de una escala tipo Likert de 5 alternativas de respuesta (1: en absoluto de acuerdo, hasta 5: totalmente de acuerdo). El análisis de la literatura llevado a cabo en el marco teórico de la investigación y el análisis de la normativa laboral en materia de retribuciones y salarios, así como el estudio del recibo de salario, permitieron confeccionar el instrumento, que se adjunta como anexo. Para el diseño se procedió, mediante la colaboración de un experto y de varios alumnos de similar perfil al de la muestra, a reducir un conjunto amplio de ítems para garantizar la validez de contenido (Churchill y Surprenant, 1982; García, Herrero y Rodríguez, 2006). Se aplicaron los principios de brevedad y simplicidad (Vázquez, 1999). La escala se aplicó aleatoriamente en fechas y en las aulas de clase junto a dos cuestionarios más, asociados a otros dos Trabajos de Fin de Grado (motivación y liderazgo en la generación Y).

La **metodología** utilizada en esta investigación exploratoria es descriptiva (análisis de estadísticos, descriptivos básicos, correlaciones y discriminante), y se han utilizado los programas informáticos Excel, Word y SPSS-17. Las **variables** se corresponden con los ítems del cuestionario. No existen variables dependientes ni independientes, por no tratarse de una investigación causal o predictiva.

b) Resultados

La escala es fiable una vez aplicado el indicador alfa de Cronbrach, pues posee un resultado superior a 0,70 ($\alpha=0,73$) (Nunnally, 1978). Además, no existen ítems que al ser eliminados aumenten la fiabilidad global de la escala. Por otra parte, los ítems guardan una correlación superior a 0,400 con el total de la escala.

Según los datos de la tabla 1, los ítems menos valorados han sido el ítem 1 (“A los jóvenes se les retribuye en las empresas adecuadamente”), que obtuvo una media de 2,07 y un porcentaje total del 41,36% del total posible del ítem; el ítem 6 (“Semanalmente la parte correspondiente 1/4 de la mensualidad”), que obtuvo una media de 2,33 y un porcentaje de 46,57% del total posible; el ítem 7 (“Quincenalmente la parte correspondiente 1/2 de la mensualidad”) con una media de 2,32 y un total de 46,30%; y el ítem 8 (“El salario mínimo interprofesional actual de 645,30€ al mes es adecuado”), con una media de 1,73 y un porcentaje total de 34,52%, lo que vendría a explicar que los jóvenes consideran estar mal pagados en las empresas

Ítem	Mínimo	Máximo	Suma	Total	Media	Desv. típ.
1	1	4	453	41,36%	2,07	0,85
2	1	5	819	74,79%	3,74	1,10
3	1	5	711	64,93%	3,25	0,83
4	1	5	717	65,48%	3,27	1,16
5	2	5	984	89,86%	4,49	0,82
6	1	5	510	46,57%	2,33	1,10
7	1	5	507	46,30%	2,32	0,99
8	1	4	378	34,52%	1,73	0,93
9	1	5	756	69,04%	3,45	1,05
10	2	5	963	87,95%	4,40	0,81
11	3	5	966	88,22%	4,41	0,70
12	1	5	729	66,58%	3,33	0,99
13	1	5	927	84,66%	4,23	0,98
14	3	5	1026	93,70%	4,68	0,52
15	2	5	906	82,74%	4,14	0,88
16	1	5	831	75,89%	3,79	0,91
17	1	5	858	78,36%	3,92	1,05
18	2	5	999	91,24%	4,56	0,70

Tabla 1: Datos descriptivos, N=219 (Fuente: elaboración propia)

Nota: 219x5=1.095

Por otra parte, también tienden a puntuar los ítems 6 y 7 muy por debajo del resto de ítems, puesto que no consideran muy importante el hecho de que se les retribuya semanalmente, diariamente o mensualmente, siempre que tengan un salario digno que les permita cubrir sus gastos. Los jóvenes puntúan bajo el ítem 8, ya que consideran que en España el SMI (salario mínimo interprofesional) fijado por nuestro Gobierno es bajo, esto se traduce en la disconformidad que muestran tanto hombres como mujeres actualmente, ya que, como se viene señalando desde comienzos de la crisis, contamos con unos de los SMIs más bajos de Europa, incluso por debajo de Grecia 683,76€/mes.

Los ítems más valorados han sido el ítem 5 (“Mes a mes, como ocurre normalmente”) que obtuvo 4,49 de media y un porcentaje total de 89,86% del total posible; el ítem 10 (“Seguro médico”) que obtuvo 4,40 de media y un porcentaje de 87,95% sobre el total; el ítem 11 (“Becas para cursos y formación”), con una media de 4,41 y un porcentaje de 88,22%; el ítem 13(“Flexibilidad de horario”), con una media de 4,23 y un porcentaje total de 84,66%; el ítem 14 (“Buen ambiente de trabajo”), que obtuvo una media de 4,68 y un porcentaje total de 93,70%; el ítem 15 (“Planes de pensiones”) con una media de 4,14 y un porcentaje total de 82,74%; el ítem 18 (“Días libres”) con una media de 4,56 y un porcentaje igual a 91,24%.

	R4	R5	R6	R13
R3	,559(**)	---	---	---
R5	---	---	-,427(**)	---
R6	---	-,427(**)	1	---
R7	---	---	,760(**)	---
R13	---	---	---	---
R17	---	---	---	,518(**)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Tabla 2: Correlaciones superiores a, 400, N=219 (Fuente: elaboración propia)

Respecto al análisis de correlaciones en esta tabla 2, podemos observar que los sujetos que puntúan alto el ítem 3 (“El salario es lo que más me motivaría en el trabajo”) también tienden a puntuar en el mismo sentido el ítem 4 (“Si me pagaran más trabajaría más”) (,559).

Por otro lado, debemos destacar que los sujetos que puntúan alto el ítem 5 (“Mes a mes como ocurre normalmente”) también tienden a puntuar en el mismo sentido el ítem 6 (“Semanalmente la parte correspondiente a 1/4 de la mensualidad”) (,427), y el ítem 7 (“Quincenalmente la parte correspondiente 1/2 de la mensualidad”) (,760).

Por último, resulta interesante destacar el hecho de que quienes puntúan alto el ítem 13 (“Flexibilidad de horario”) también lo hacen con el ítem 17 (“Participación en beneficios”) (,518), indicando así que nuestros jóvenes no solo dan importancia al salario, sino a la conciliación de la vida familiar y, en su gran mayoría, al tiempo libre.

Autovalor	% de varianza	% acumulado	Correlación canónica	Lambda de Wilks	M de Box
,165	100,0	100,0	,377	,858	0,000

Tabla 3: Análisis discriminante, N=219 (Fuente: elaboración propia)

Realizado el análisis discriminante, cuyos indicadores básicos se recogen en la tabla 3, nos informan de que NO existen diferencias significativas en las percepciones de los hombres y las mujeres, es decir, tanto hombres como mujeres en lo referente a la retribución, piensan relativamente igual, pues: el autovalor y la correlación canónica son reducidos, y el valor Lambda de Wilks es próximo a 1. Por otra parte, la prueba M de Box ofrece una significatividad de 0,000 (Sig.≤0,05). Este resultado se aprecia mejor en los gráficos 1 y 2.

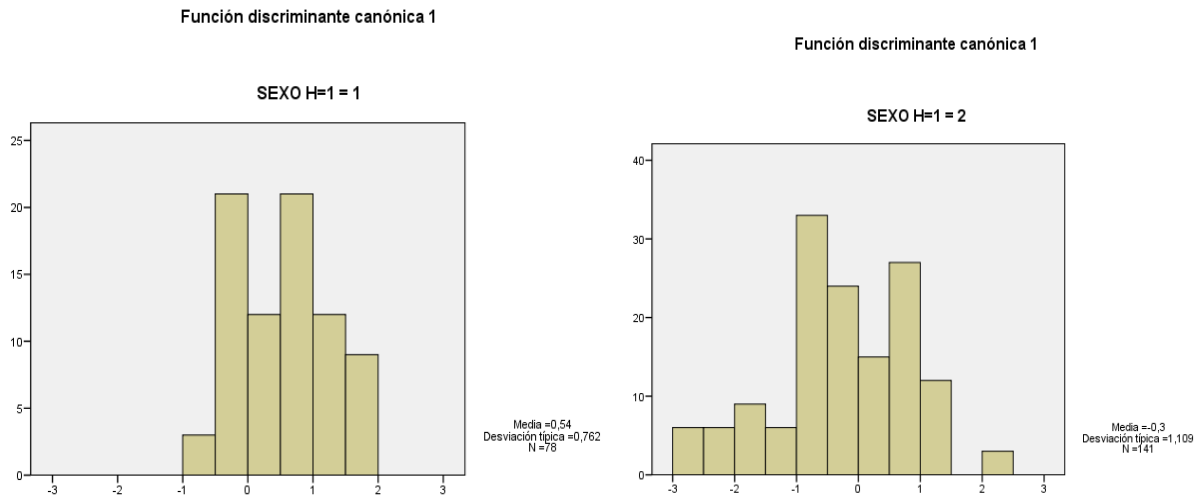


Gráfico 1: Análisis discriminante, N=219 (Fuente: elaboración propia)

c) Conclusiones

En relación al *marco teórico*, la revisión de la literatura ha demostrado la importancia de la retribución en el contexto del trabajo y su marcada regulación legal. También se concluye respecto al marco teórico la importancia de la generación Y, así como la necesidad de estudiar sus percepciones, ideas, actitudes y preferencias salariales para una mejor gestión de las mismas en las empresas. Por otra parte, se ha evidenciado la necesidad de investigar mediante este trabajo a los estudiantes de 1º y 2º curso del Grado en Relaciones Laborales por un doble motivo. En primer lugar, la Universidad, en el marco del EEES, es el contexto idóneo para abordar los contenidos salariales, especialmente en la titulación que prepara a los profesionales en materia salarial.

Al tratarse de alumnos de los primeros cursos del Grado, en los cursos sucesivos se pueden desarrollar actuaciones de enseñanza y aprendizaje salarial, así como el cambio de actitudes, valores, ideas y competencias. Los estudiantes de los primeros cursos serán los futuros profesionales, de modo que su proximidad al mercado de trabajo es también un aspecto tenido en cuenta.

Se constata en la revisión de la literatura que los sistemas de remuneración que establecen las empresas de nuestro país y de cualquier lugar del mundo, afectan a los empleados respecto a su motivación, satisfacción y productividad. Por otra parte, las políticas retributivas de las empresas deben estar orientadas y diseñadas con criterios que faciliten la implantación en la estructura de la organización. Respecto al salario, se puede concluir que la normativa pone de manifiesto que la retribución constituye el centro de las relaciones laborales. Las personas ofrecen su tiempo y su fuerza a cambio de una retribución, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y la empresa. Por otro lado se constata la relevancia del salario emocional (sobre todo en época de crisis), aquella retribución no económica que consiste en lograr la satisfacción del trabajador en el propio puesto de trabajo, favorecer la vinculación emocional del trabajador y añadir valor a la retribución de la empresa, generando incluso resultados positivos para ambos. Así pues, da respuesta a necesidades propias de los trabajadores mediante beneficios personales y no económicos.

Los jóvenes de la Generación Y son entusiastas, seguros de ellos mismos, luchadores y, cómo no, preocupados por las posibilidades de acceder a un trabajo bien remunerado. Una generación que destaca por la comunicación abierta, la flexibilidad temporal y espacial, la búsqueda del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Estos son aspectos vinculados al salario emocional. La literatura establece que el enfoque generacional es relevante para tratar de normalizar actuaciones de retribución y salarios.

Respecto a la *investigación* llevada a cabo se puede concluir, en primer lugar, que ésta ha estado justificada por la relevancia otorgada en el marco teórico y en la legislación a las retribuciones, a la generación Y y al papel de la Universidad, en el marco del EEES, para formar profesionales que se integren de manera productiva en las empresas.

En relación al instrumento de medida utilizado en la investigación, el cuestionario diseñado ha sido válido y fiable.

Los resultados permiten confirmar que se ha conseguido el objetivo básico de la investigación, consistente en conocer las percepciones salariales de la generación Y estudiada. Se confirma la primera hipótesis: los jóvenes investigados poseen ideas claras acerca de sus preferencias salariales. Se concluye que los jóvenes consideran inadecuada el salario mínimo inter-profesional actual, así como los niveles salariales que se ofrecen en el mercado. Este dato permite identificar la expectativa salarial de los jóvenes y la actitud hacia la misma. Es de destacar que los jóvenes manifiestan que trabajarían más horas por una retribución mayor, algo que puede ser tenido en cuenta para la gestión de los recursos humanos en la empresa, especialmente en lo relativo a las políticas salariales.

Se concluye que los jóvenes valoran el salario en su trabajo, pero no es lo más valorado. En este sentido y en relación al concepto de salario emocional, estarían dispuestos a complementar el salario monetario con seguro médico, becas para formación, flexibilidad de horario, buen ambiente de trabajo, planes de pensiones y días libres. Estos aspectos también son relevantes para la gestión de los recursos humanos en la empresa.

Dos aspectos más deben tenerse en cuenta. En primer lugar, los jóvenes prefieren el pago mensual de salarios, tal y como sucede en la actualidad en la mayor parte de las empresas. Además, los jóvenes prefieren una retribución fija a una variable. Estas cuestiones también son relevantes para la gestión de recursos humanos en la empresa.

Se confirma la hipótesis 2 relativa a la diferencia en las preferencias salariales de los jóvenes por razón de sexo: los hombres y las mujeres poseen las mismas preferencias salariales, no existiendo diferencias significativas entre ambos sexos. Esta conclusión permite, a su vez, confirmar el enfoque generacional y la realización de actuaciones salariales similares para hombres y mujeres en las empresas.

BIBLIOGRAFIA

Bednall, D. H., Valos, M., Adam, S. y McLeod, C. (2012). Getting generation Y to attend: friends, interactivity and half-time entertainment. *Sport Management Review*, 15, 80-90.

Bruwer J., Saliba A. y Miller B. (2011). Consumer behavior and sensory preference differences: implications for wine product marketing. *Journal of Consumer Marketing*, 28(1), 5–18.

Churchill, G. A. y Surprenant C. (1982). An investigation into the determinants of customer satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 491–504.

Dytchwald, K., Erickson, T. J. y Morison, R. (2006). *Workforce crisis: how to beat the coming shortage of skills and talent*. Harvard: Harvard Business School Press.

Francese, P. (2003). Ahead of the next wave. *American Demographics*, 25(7), 7-19.

Fernandez-Cruz, M. (2003). *Advertising agencies target Generation Y*. Wire: University of Kentucky.

García, M. M., Herrero, Á. y Rodríguez, I. (2006). Actuación comercial, imagen y lealtad: aplicación al sector B2B de acceso a redes de telecomunicaciones. *Innovar*, 16(27), 101-116.

Hargittai, E. (2008). Whose space? Differences between users and non-users of social network sites. *Journal of Computer-mediated Communication*, 13(1), 276–297.

Kim, H-J., Knight, D. y Crutsinger, C. (2009). Generation Y employees' retail work experience: Mediating effect of job characteristics on job outcomes. *Journal of Business Research*. 62(5). (R)

Kozak, M., Bigné, E., González, A. y Andreu, L. (2004). Cross cultural behaviour research in tourism: A case study on destination image. *Tourism Analysis*, 8(2), 235–257.

- Lara, G. (2004). La retribución y sus consecuencias. 28006-Madrid, España. IE Business School, 13, 1-3.
- Matthews, V. (2008). Meet the parents. *Personnel Today*, 3, 22-24.
- McCleneghan, J. S. (2005). Interactivity with 'Generation Y' and small southwestern community newspapers. *Social Science Journal*, 42(1), 141-148.
- McCrindle, M. y Wolfinger E. (2011). *The A B C of XYZ: Understanding the global generations*. South Wales, Australia: University of New South Wales Press Ltd.
- Meredith, G. y Schewe, Ch. (1994). *The power of cohorts*. *American Demographic*, 16(12), 22–31.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. México D. F.: McGraw-Hill.
- Nusair, K. K., Parsa, H. G. y Cobanoglu, C. (2011). Building a model of commitment for Generation Y: An empirical study on e-travel retailers. *Tourism Management*, 32(4), 833-843.
- Pendergast, D. (2009) Generational theory and home economics: future proofing the profession. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 37(4), 504–522.
- Schiffman, L., Bednall, D., O’Cass, A., Paladino, A., Ward, S., y Kanuk, L. (2008). *Consumer behaviour*. Sydney, Australia: Pearson Education.
- Sheahan, P. (2009). *Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work*. New York: Hardie Grant Books.
- Strauss, W. y Howe, N. (1991). *Generations*. New York: Quill.
- Vázquez, R. (1999). *Evaluación de la investigación científica. Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. Madrid: Pirámide.



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2000.) *Desafío Generacional*. Editorial: Vergara Editor S.A. I.S.B.N : 9501521591

PAGINAS WEB:

<http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/410-tipos-de-salarios/#ixzz2uN1KsG3v>

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

ANEXO 1

Cuestionario RETRIBUYE-18

Responde de manera sincera y espontánea a los 18 ítems marcando desde 1 (nada de acuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	A los jóvenes se les retribuye en las empresas adecuadamente					
2	Prefiero una retribución fija a una variable (comisiones, por ejemplo)					
3	El salario es lo que más me motivaría en mi trabajo					
4	Si me pagaran más trabajaría más					
El salario debería pagarse al trabajador...						
5	Mes a mes, como ocurre normalmente					
6	Semanalmente la parte correspondiente (1/4 de la mensualidad)					
7	Quincenalmente la parte correspondiente (1/2 de la mensualidad)					
Además del salario me gustaría recibir en mi trabajo...						
8	El salario mínimo interprofesional actual de 645,30€/mes es adecuado					
9	Trabajaría horas extraordinarias por más retribución					
10	Seguro médico					
11	Becas para cursos y formación					
12	Comida					
13	Flexibilidad de horario					
14	Buen ambiente de trabajo					
15	Planes de pensiones					
16	Ayuda para vivienda					
17	Participación en beneficios					
18	Días libres					

Gracias por la colaboración

ANEXO 2

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Sección Cuarta

Salarios y garantías salariales

Artículo 26 Del salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Número 1 del artículo 26 redactado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre). *Vigencia: 19 septiembre 2010*

Téngase en cuenta que, conforme establece la disposición transitoria duodécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre), lo previsto en la redacción dada por dicha Ley al presente artículo 26.1 será también de aplicación a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien únicamente a partir de dicha fecha.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 27 Salario mínimo interprofesional

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Artículo 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 28 redactado por el artículo único de la Ley 33/2002, 5 julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» 6 julio). Vigencia: 26 julio 2002

Artículo 29 Liquidación y pago

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. Véase O.M. 27 diciembre 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios («B.O.E.» 13 enero 1995).

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 30 Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 31 Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

El artículo 6 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio), establece que durante el año 2012, se suprime para el personal laboral del sector público la percepción de la gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad contenida en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2.2 de este mismo Real Decreto-ley.

Artículo 32 Garantías del salario

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.
4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

Artículo 33 El Fondo de Garantía Salarial

1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

Número 2 del artículo 33 redactado por el número dos del artículo 19 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio). *Vigencia: 15 julio 2012*

3. En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al FOGASA, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente. A los efectos del abono por el FOGASA de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

- **Primera.** Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del FOGASA, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al FOGASA la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

- **Segunda.** Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. *Regla segunda del número 3 del artículo 33 redactada por el número tres del artículo 19 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio). Vigencia: 15 julio 2012*
- **Tercera.** En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del FOGASA el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.

Número 3 del artículo 33 redactado por el número ciento veinte del artículo único de la

Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal («B.O.E.» 11 octubre), que introduce un nuevo apartado 3 en la disposición final decimocuarta de la Ley Concursal. *Vigencia: 1 enero 2012*

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concudiesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones. *Párrafo 1.º del número 7 del artículo 33 redactado por el apartado cinco del artículo 12 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo («B.O.E.» 30 diciembre). Vigencia: 31 diciembre 2006*

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

8. Número 8 del artículo 33 suprimido, con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, por la disposición final quinta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 («B.O.E.» 26 diciembre). *Vigencia: 1 enero 2014 Efectos / Aplicación: 1 enero 2014*

9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

10. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en el presente artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

- **a)** Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.
- **b)** Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, éste solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.

Número 10 del artículo 33 introducido por el apartado tres del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario («B.O.E.» 17 noviembre). Vigencia: 18 noviembre 2007

Téngase en cuenta que «la protección de los trabajadores en las situaciones transnacionales» en los términos regulados en los nuevos apartados 10 y 11 del presente artículo 33, será aplicable a todo procedimiento colectivo basado en la insolvencia de un empresario solicitado a partir del 8 de octubre de 2005, conforme establece la disposición transitoria primera de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre («B.O.E.» 17 noviembre).

11. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

ANEXO 3

RECIBO DE SALARIO

4001 - 0036
P.B.C.

EMPRESA	DATOS DEL TRABAJADOR
Nombre	Nombre
Domicilio	N.I.F.
C.I.F.	Nº Afiliación S.S.
Cod. Cta. Cotización	Categoría o Grupo Profesional
	Puesto Trabajo
	Antigüedad
Periodo de Liquidación:	Total días:
DEVENGOS:	TOTALES
1.-Percepciones Salariales:	
Salario Base:
Complementos Salariales:
.....
.....
Horas extraordinarias:
Gratificaciones extraordinarias:
2.-Percepciones Extrasalariales:	
Indemnizaciones o suplidos:	
.....
.....
Prestaciones de la Seguridad Social:	
.....
Otras percepciones no salariales	
.....
.....
	TOTAL DEVENGADO:
DEDUCCIONES:	
1 Aportaciones del trabajador a la SS	
Contingencias comunes:%	1. Total aportaciones
Desempleo:%	2. IRPF%
Formación profesional:%	3. Anticipos
Horas extraordinarias:	4. Pago en especie
Fuerza mayor:%	5. Otras deducciones
No Fuerza mayor:%	
	TOTAL A DEDUCIR:
	LIQUIDO A PERCIBIR:
Lugar, fecha y firma:	
Determinación de las bases de cotización	
1.-Base de contingencias comunes:	2.- Base de C. Profesionales: (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta
Remuneración total:	3.- Base de horas extraordinarias:
Prorrata Pagas extras:	4: Base deducción IRPF:
Base I.T.	
TOTAL:	
Base Contingencias Comunes:	