

Resumo

Normas Laborais e fiscais

CONTRATO DE TRABAJO

¿Que é?	É un pacto ou acordo entre empresario e traballador polo que o traballador se compromete a realizar determinados servizos por conta do empresario, baixo a súa dirección, a cambio dunha retribución.
¿Quen pode celebrar un contrato de traballo?	<p>O traballador. A idade mínima é de 16 anos. Se o traballador ten entre 16 e 18 anos e non está emancipado, necesita o consentimento dos seus pais ou titores. Os estranxeiros da UE poden traballar libremente en España, pero os que proceden doutros países necesitan un permiso de traballo.</p> <p>O empresario. É a persoa pola conta da cal e baixo a dirección da cal o traballador vai prestar os seus servizos. Pode ser unha persoa física ou sociedade.</p>
Contido	<p>O salario. É o que recibe un traballador, ben en diñeiro ou en especie por traballar. O mínimo está determinado no convenio colectivo e debe respectar o SMI.</p> <p>Tempo de traballo: A xornada laboral, descansos semanais, vacacións, festivos, horas extraordinarias, ...</p>
Duración	Indefinido ou de duración determinada .
Forma	Verbal ou escrito .
Período de proba	Durante este período poderá rematar a relación laboral por vontade de calquera das partes, sen alegar causa ningunha e sen preaviso. Se o hai, deberase reflectir por escrito no contrato.

FORMA DE PAGAMENTO: A NÓMINA

A nómina é un recibo xustificativo que xustifica que o traballador recibiu as cantidades que nel se indican.

SALARIO BRUTO salario base + complementos, indemnizacións,...	–	DEDUCIÓN Retención do IRPF Cota do traballador á SS	=	SALARIO NETO Importe a cobrar
---	---	--	---	---

TIPOLOXÍA DE CONTRATOS

Contratos Indefinidos. A súa duración non ten límite. Hai algúns contratos indefinidos para reducir a temporalidade con incentivos para a empresa.

Contratos de duración determinada ou temporais. (Limitan a duración do contrato).

- **Contrato para obra ou servizo determinado.** Dura mentres haxa que realizar unha obra ou servizo.

- **Contrato por circunstancias da produción ou Eventual.** Para atender momentos nos que a empresa necesita máis persoal por ter moitas tarefas ou pedidos.
- **Contrato de interinidade.** Para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo.

Outros contratos de duración determinada: Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación e Contratos temporais como medida de fomento de emprego.

Contratos formativos: Duración entre 6 meses e 2 anos.

- **Contrato de traballo en prácticas.** Para titulados universitarios ou de FP, para que adquiren unha experiencia na súa profesión.
- **Contrato para a formación.** Para traballadores sen titulación, para que teñan a formación teórica e práctica necesaria para desempeñar un oficio. Dedicarase a formación teórica como mínimo o 15% da xornada máxima de traballo.

Contrato de Traballo a tempo parcial. Ten unha xornada inferior á xornada de traballo normal na empresa. Pode ser temporal ou indefinido.

Contrato de Relevo: É a substitución parcial dun traballador que accede a xubilación parcial por outra persoa desempregada.

SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Causas de suspensión	Causas de extinción
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suspensión por mutuo acordo. ▶ Causas indicadas no contrato. ▶ Maternidade. ▶ Privación de liberdade ▶ Incapacidade Temporal ▶ Suspensión de emprego e soldo. ▶ Folga. ▶ Peche patronal da empresa. ▶ Forza maior temporal. ▶ Excedencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mutuo acordo das partes. ▶ Cumprimento da súa duración. ▶ Dimisión do traballador. ▶ Resolución do contrato polo traballador. ▶ Morte do traballador. ▶ Xubilación ou incapacidade permanente do traballador. ▶ Morte, incapacidade e xubilación do empresario individual e extinción da sociedade. ▶ Despedimento colectivo. ▶ Despedimento por forza maior. ▶ Despedimento por causas obxectivas. ▶ Despedimento disciplinario.

convenio colectivo

É o resultado da negociación desenvolvida entre os representantes dos traballadores e os representantes dos empresarios para regular as condicións de traballo e a produtividade no seu ámbito de aplicación.

Contido dun convenio: salario, xornada de traballo, descansos, categorías profesionais, duración e tipos de contratos de traballo o rendemento esixible aos traballadores, regular a paz laboral, etc.

OBRIGAS DE AFILIACIÓN E COTIZACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL

A **afiliación** é un acto administrativo da Seguridade Social (SS) polo que unha persoa se incorpora ao sistema. Isto significa que ten dereitos (prestacións) e obrigas (cotizar). A afiliación é obrigatoria e única en toda a vida do traballador.

O empresario está obrigado a solicitar a afiliación á SS e a dar de alta dos traballadores antes de que comecen a traballar. Tamén está obrigado a dar de baixa aos que finalicen o contrato.

Cotizar é contribuír ao sistema da SS. Están obrigados as empresas e os traballadores. A cota da empresa é un custo laboral. A cota do traballador é retida pola empresa e ingresada na SS.

TRIBUTOS

Ingreso público de obrigado pagamento para o contribuínte por dispoñelo así unha lei.

Impostos	Sen contraprestación directa.
Taxas	En contraprestación dun servizo publico ou pola realización dunha actividade que beneficia directamente ao usuario.
Contribucións especiais	Cando unha obra supón un incremento de valor no patrimonio do contribuínte, aínda que beneficie a toda a colectividade.

IMPOSTOS

Directos e indirectos	Os directos gravan a riqueza, a posesión dun patrimonio ou a obtención dunha renda, en canto reflicten directamente a capacidade económica do individuo. Os indirectos gravan manifestacións indirectas da capacidade económica, como son a circulación ou o consumo da riqueza.
Progresivos e proporcionais	Son progresivos os que se gravan con maior tipo impositivo canto maior é a capacidade económica. Os proporcionais se o tipo impositivo é o mesmo sexa cal sexa a capacidade económica do suxeito pasivo.
O ámbito de xestión	Estatal, autonómico, local,...e europeo.

FISCALIDADE DA EMPRESA

Os beneficios empresariais son gravados polo **IRPF** se a empresa é individual ou polo **Imposto de Sociedades** se é unha sociedade.

O **IVE** recae sobre o consumo e grava as entregas de bens e prestacións de servizos efectuados por empresarios ou profesionais, así como as importacións e as adquisicións intracomunitarias de bens.

O **IAE** é un imposto municipal, directo e real que grava o mero exercicio dunha actividade económica. Na actualidade hai unha exención do pagamento do IAE para: as persoas físicas, as sociedades que facturen menos de 1 millón de euros ao ano e calquera empresa nos dous primeiros anos.