

UNIDADE 5

Normas laborais e fiscais

1. Normas laborais
2. Contrato de traballo (concepto e elementos para que sexa válido)
3. Dereitos e obrigas das traballadoras e dos traballadores. A conciliación da vida laboral e familiar.
4. Tipos de contratos de traballo: indefinidos, formativos, de duración determinada ou temporais e a tempo parcial.
5. Causas de suspensión e extinción do contrato de traballo.
6. A retribución do traballo: o salario
7. A xornada laboral.
8. A negociación colectiva e os convenios colectivos.
9. Obrigas de afiliación e cotización á seguridade social.
10. A seguridade e hixiene no traballo. A prevención de riscos laborais.
11. A lexislación fiscal.
 - 11.1. Tributos: concepto, clases.
 - 11.2. Impostos: elementos, tipos e ámbito de xestión.
 - 11.3. A fiscalidade da empresa.

Presentación

As empresas teñen regulada a súa actividade mediante normas laborais e fiscais que deben cumprir obrigatoriamente.

A área de persoal ou de recursos humanos encárgase de xestionar e administrar o persoal que desenvolve o seu traballo para a empresa, ocupándose da selección, formación, organización e control do persoal, así como da relación cos representantes dos traballadores, a prevención de riscos laborais, a elaboración de nóminas, dos trámites coa Seguridade Social, os trámites relacionados coa contratación de traballadores e os trámites relacionados coa finalización da relación laboral. Moitas empresas subcontratan algunhas destas tarefas e outras desenvólvenas integramente.

Tamén estudaremos o referente ás obrigas da empresa en materia fiscal.

1. NORMAS LABORAIS

O Dereito Laboral ou Dereito do Traballo xorde a principios do século XX, como unha loita que leva a cabo a clase obreira, e a súa finalidade é regular os intereses contrapostos de traballadores e empresarios.

O Dereito Laboral **ten carácter proteccionista para o traballador**, por ser a parte máis débil da relación xurídica. A defensa dos traballadores consiste en que se lle garantizan uns dereitos mínimos e ademais, cando existan dúbidas en canto á interpretación dunha norma, sempre será interpretada a favor do traballador.

O Dereito do Traballo é un conxunto de normas (leis, decretos, regulamentos,...) que regulan as relacións laborais, o traballo nas empresas. Dentro desta normas temos en primeiro lugar a **Constitución**, que establece os principios nos que se basean todas as demais normas. En concreto, na Constitución recóllense os dereitos e deberes dos cidadáns.

Entre las principais leis do Dereito Laboral destaca a **Lei do Estatuto dos Traballadores** (LET), norma básica que establece os dereitos e obrigas dos traballadores, os contratos de traballo, a negociación colectiva ou as infraccións laborais.

Outras normas importantes son:

- Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- Lei Orgánica de Liberdade Sindical.
- Lei Xeral da Seguridade Social.
- Lei para promover a conciliación da vida familiar e laboral.

Ademais son aplicables normas de ámbito supranacional como normas da Unión Europea ou da Organización Internacional do Traballo (OIT).

Na Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea se establecen dereitos como a libre circulación de traballadores, non discriminación por razón de sexo, unha remuneración xusta, á prevención e protección ante os riscos laborais, á negociación colectiva, á formación profesional, etc.

A OIT é un organismo das Nacións Unidas creado en 1919 coa finalidade de mellorar as condicións de traballo.

2. CONTRATO DE TRABAJO (CONCEPTO E ELEMENTOS PARA QUE SEXA VÁLIDO)

Como vimos na presentación, unha das funcións principais da área de Recursos Humanos é a de contratar os novos traballadores da empresa. Estudaremos agora que é un contrato de traballo e os seus principais elementos.

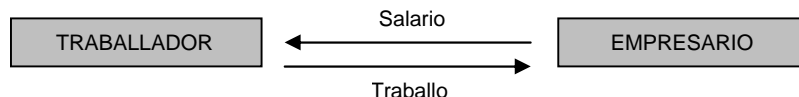
Concepto:

Un contrato de traballo é un acordo entre unha empresa e un traballador polo que o traballador se compromete a realizar determinados servizos por conta da empresa, baixo a súa dirección, a cambio dunha retribución.

Polo tanto, o contrato de traballo é aquel que se aplica aos traballadores que voluntariamente prestan os seus servizos retribuídos por conta allea dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica.

Para que exista unha **relación laboral** é necesario que se dean os seguintes requisitos:

- Que o traballador preste os seus servizos para outra persoa, por iso chámase **traballo por conta allea**.
- Debe existir unha retribución (**salario**) a cargo do empresario.



Elementos do contrato de traballo:

- As persoas que interveñen: empresario e traballador:
 - **O traballador.** Persoa física que voluntariamente presta os seus servizos por conta allea a cambio dunha remuneración. Requisitos que debe cumprir:
 - **En canto á idade**, pódese contratar libremente a partir de 18 anos. Entre 16 e 18 anos se pode asinar un contrato de traballo pero requirirá o **consentimento** dos seus pais ou titores, salvo que estean emancipados.
 - **En canto á nacionalidade**, os estranxeiros **comunitarios** poden traballar libremente en España, pero os que proceden doutros países que non forman parte da UE necesitan un permiso de traballo expedido polo Ministerio de Traballo.
 - **O empresario.** Pode ser unha persoa física (empresario individual) ou unha persoa xurídica (sociedade).
- **Contido** dun contrato de traballo. Ademais das persoas que interveñen, mencionárase o posto de traballo a desempeñar, a duración do contrato (indefinido ou de duración determinada), salario, xornada, horario, vacacións, etc.
- **Forma** do contrato: Por escrito ou verbal. Deben constar por escrito algunhas modalidades de contratos de traballo. Outros contratos como o indefinido, poden ser de palabra.
- **Período de proba:** Pode habelo ou non. Se o hai, se deberá reflectir **por escrito** no contrato e ten lugar **ao inicio** da relación laboral. O período de proba é o tempo, durante o que o empresario poderá comprobar se o traballador reúne ou non as capacidades e aptitudes necesarias para o desempeño do posto de traballo. Durante este período poderá rematar a relación laboral por vontade de calquera das partes, **sen alegar causa ningunha e sen preaviso**.

Para que un contrato de traballo sexa válido é necesario que:

- Ambas as dúas partes consintan validamente. Non toda persoa pode prestar un consentimento válido, hai que ter plena capacidade de obrar.
- Exista un obxecto (a prestación dun servizo).
- Exista unha causa (a causa será distinta para o empresario, que o que desexa é obter o resultado do traballo do traballador, e a causa para o traballador será recibir un salario en contraprestación polo traballo realizado).

3. DEREITOS E OBRIGAS DAS TRABALLADORAS E DOS TRABALLADORES. A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.

Un contrato de traballo supón uns dereitos para o traballador, que se converten en obrigas para o empresario. Ao mesmo tempo, as obrigas que contrae o traballador convértese en dereitos para o empresario.

Dereitos do traballador:

En primeiro lugar cabe recordar os dereitos que aparecen recollidos na Constitución:

Dereitos constitucionais:	
<ul style="list-style-type: none">▶ Ao traballo.▶ Á libre elección de profesión ou oficio.▶ Á libre sindicación.▶ Á negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none">▶ Á folga.▶ De reunión.▶ A participar na empresa.

Ademais, durante a relación de traballo ten ademais dereito a:

Principais dereitos laborais do traballador:
<ul style="list-style-type: none">▶ Á ocupación efectiva. O empresario debe asignarlle un posto de traballo, unhas tarefas e darlle os medios axeitados para realízalas.▶ Á promoción e formación no traballo.▶ A non ser discriminados ao ser contratados ou despois, no emprego.▶ Á integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene. O empresario debe velar pola saúde dos traballadores, adoptando as medidas necesarios e poñendo á súa disposición os medios de protección axeitados.▶ Respecto á intimidade e consideración debida á dignidade.▶ A cobrar o salario puntualmente nas datas pactadas.▶ Ao exercicio das accións derivadas do contrato. En caso de incumprimento por parte do empresario, pode reclamar ante os xulgados do social.▶ A unha xornada dentro dos límites legais e aos descansos estipulados,... e a coñecer o seu calendario laboral con anticipación.

Principais deberes laborais do traballador:
<ul style="list-style-type: none">▶ Cumprir coas obrigas propias do seu posto de traballo.▶ Cumprir as ordes e instrucións do empresario.▶ Cumprir as medidas de seguridade e hixiene.▶ Non realizar a mesma actividade que a empresa en competencia con ela.▶ Contribuír a mellorar a produtividade.

Conciliación da vida familiar e laboral:

Lectura:

Historicamente concibiuse o traballo como propio do varón, que debe soste economicamente á familia, mentres que a muller foi encadrada no papel reprodutivo e afectivo.

Pero a incorporación da muller ao traballo e as súas consecuencias (redución da taxa de natalidade, alteración do modelo clásico de familia, etc.) motivou unha análise entre a contraposición da vida laboral e a vida familiar.

Segundo as estatísticas os homes manifestan en porcentaxes superiores ás mulleres a súa dispoñibilidade para traballar, mentres que as mulleres o fan en porcentaxes inferiores, debido á asunción en solitario dos coidados de fillos e outras persoas dependentes. Isto deu lugar á asunción dunha dobre xornada por parte da muller.

Este modelo é discriminatorio para as mulleres, pero tamén o é para os homes que asumiron responsabilidades familiares. Polo tanto, son cada vez máis as persoas que experimentan un conflito entre o traballo e a familia. E este conflito ten consecuencias negativas para os traballadores pero tamén para as empresas: insatisfacción laboral, elevación das taxas de absentismo, perda de persoas cualificadas, diminución da produtividade, ...

Aínda que nos últimos anos houbo un grande aumento da taxa de actividade feminina, os datos seguen poñendo de manifesto situacións de desigualdade entre mulleres e homes no traballo: as mulleres teñen maiores dificultades para acceder ao emprego, para ascenderse e ocupar postos de responsabilidade, maiores taxas de temporalidade e precariedade, desigualdade salarial e dificultades para conciliar a vida familiar, persoal e laboral.

A **Lei 39/99 de medidas de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras** supuxo un importante avance, pero ten moitas lagoas que impiden unha efectiva conciliación e a asunción de responsabilidades familiares por parte dos homes.

Esta lei introduciu modificacións nos permisos e excedencias relacionadas coa maternidade, paternidade e o coidado da familia, ampliou o dereito á redución de xornada e excedencia os traballadores que teñan que ocuparse de persoas maiores e enfermas, facilitou aos homes o acceso ao coidado do fillo, ao conceder á muller a opción de que sexa o pai que goce ata un máximo de dez semanas das dezaseis correspondentes ao permiso por maternidade,...

Algunhas empresas perciben o conflito familiar e laboral como algo alleo e non están dispostas a asumir o custo de conciliación correspondente. Outras empresas empezaron a aplicar medidas que favorecen unha mellor conciliación entre traballo e vida persoal. O éxito destes programas radica no seu universalización, a súa aplicación tanto a traballadoras coma a traballadores, xa que a súa finalidade é promover a igualdade de xénero. Se estas medidas se destinan só ás mulleres, perpetuarán os problemas e as empresas seguirán percibindo que contratar unha muller é máis custoso.

4. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Existen múltiples modalidades de contratos de trabajo. Veremos as máis frecuentes.

Contratos indefinidos: Son contratos de trabajo en que **non se fixa unha data** de extinción da relación laboral.

O contrato de traballo indefinido **ordinario** pode formalizarse por escrito ou de palabra.

Hai outros contratos por tempo indefinido que serven para **incentivar a estabilidade do emprego** dalgúns colectivos de traballadores desempregados (novos entre 16 e 30 anos, maiores de 45 anos, mulleres, traballadores con minusvalía,...) que se formalizan por escrito e en modelo oficial. Estes incentivos consisten en bonificacións nas cotizacións á Seguridade Social e en que a indemnización por despedimento é menor.

Contratos formativos: Están destinados a que os novos se incorporen ao mundo laboral. Hai dous tipos de contratos formativos:

- **Contrato en prácticas.**

Serve para facilitar **experiencia laboral** que aplique e perfeccione os coñecementos teóricos xa adquiridos polo traballador, polo que o traballo a desempeñar ha de ser acorde á súa titulación. O traballador debe estar en posesión de **título** universitario ou de formación profesional (medio ou superior). O contrato asinarase dentro dos **CATRO ANOS** seguintes á obtención do título. A duración será entre un mínimo de **seis meses** e un máximo de **dous anos** e a súa retribución mínima non será inferior ao **60%** da retribución doutro traballador da empresa de categoría similar durante o primeiro ano e non inferior ao **75%** durante o segundo ano. Nunca poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional (SMI).

- **Contrato para a formación.**

Serve para proporcionar ao traballador os coñecementos teóricos e prácticos necesarios para desempeñar un oficio ou un posto de traballo cualificado, polo que poden celebrar un contrato para a formación os **menores de 21 anos que non teñan titulación** (non poden facer un contrato en prácticas). A duración terá un mínimo de seis meses e máximo de dous anos.

Dedicarase á formación teórica un mínimo do 15% da xornada de traballo. A formación será por conta da empresa. A retribución mínima será do SMI en proporción ao tempo **efectivo** de traballo, é dicir, pódese descontar o tempo dedicado á formación teórica.

Contratos de duración determinada: Limitan a duración do contrato. Estes contratos chamados **temporais**, poden ser de carácter **estrutural** e de carácter **conxuntural**. Os primeiros existen como consecuencia do tipo de traballo a desenvolver. Os segundos, a pesar da predisposición da nosa lexislación laboral a proporcionar o contrato por tempo indefinido, foron creados para tratar de solucionar o problema do paro.

Contratos de traballo temporal de carácter estrutural:

- **Contrato para a realización de obra ou servizo determinado.** Ten por obxecto a realización dunha obra ou prestación dun servizo, a execución da cal, aínda que limitada, é incerta nun principio.
- **Contrato eventual por circunstancias da produción.** Para atender momentos nos que a empresa necesita máis persoal por acumulación de tarefas, exceso de pedidos que atender ou por esixencias circunstanciais do mercado, aínda tratándose da actividade normal da empresa. Duración máxima de 6 meses no período dun ano.

- **Contrato de interinidade.** Serve para substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo. O contrato finaliza cando se incorpora o traballador.

Contratos de traballo temporal de carácter conxuntural:

- **Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación.** Ten por obxecto a contratación de traballadores desempregados en substitución de traballadores que anticipen a súa idade ordinaria de xubilación de 65 a 64 anos.
- **Contratos temporais como medida de fomento de emprego.** Serven para fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores desempregados que atopan dificultades especiais para acceder ao emprego.

Contratos de traballo a tempo parcial. Son aqueles no que se acorda a prestación de traballo durante un **número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior** á xornada dun traballador a tempo completo que realice un traballo idéntico ou similar. Os contratos a tempo parcial poden ser **temporais ou indefinidos**. A remuneración será **proporcional** ás horas traballadas.

Contrato de relevo. Para a substitución parcial dun traballador que accede á xubilación parcial (dentro dos 5 anos anteriores á xubilación) por outra persoa que está desempregada. A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que falte ao traballador substituído para xubilarse. O contrato de relevo poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído.

5. CAUSAS DE SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO.

5.1 SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO.

Por **suspensión do contrato** enténdese o cesamento temporal da prestación de servizos polo traballador e de remunerar o traballo por parte do empresario. O contrato interrompese, non ten efectos durante un tempo: nin se traballa nin se cobra ao salario. Durante a suspensión, mantense en vigor o contrato de traballo, e unha vez finalizada esa situación, o traballador ten dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo.

As causas de suspensión son:

1. **Suspensión por mutuo acordo.**
2. **Causas determinadas** validamente no contrato.
3. **Suspensión por maternidade e riscos durante o embarazo da muller traballadora e acollemento ou adopción de menores de 6 anos.** É, en xeral, de dezaseis semanas. Se o pai e a nai traballan, pódese optar por que o pai goce dunha parte do período de suspensión posterior ao parto.
4. **Privación de liberdade do traballador** mentres non haxa sentenza asine, durante a detención preventiva e a prisión provisional.
5. **Por Incapacidade Temporal**, ben por enfermidade ou por accidente.
6. **Suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias.**
7. **Exercicio do dereito de folga** (que é un dereito constitucional do traballador).
8. **Peche patronal da empresa.**

9. **Forza maior temporal.** O empresario a vai obrigado a pechar, total ou parcialmente, o centro de traballo como consecuencia de acontecementos catastróficos (incendios, inundacións...), imprevisibles e inevitables.
10. **Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.**
11. **Excedencias.** Nalgúns casos resérvase o posto de traballo. Hai varios tipos como a excedencia forzosa (por exemplo, por elección para cargo público), excedencia voluntaria ou excedencia para o coidado dun familiar.

Algunhas causas están protexidas con prestacións da Seguridade Social (forza maior temporal, causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, incapacidade temporal e de maternidade, adopción, acollemento e risco durante o embarazo).

5.2 EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

A extinción pon fin definitivamente á relación xurídica que vincula ao empresario e ao traballador. O contrato finaliza, deixa de existir, cesan as obrigas para ambas as dúas partes. As causas de extinción son:

1. **Por mutuo acordo das partes.**
2. **Por causa validamente determinada no contrato.**
3. **Por cumprimento da súa duración** (propia dos contratos de duración determinada).
4. **Por dimisión do traballador.** O traballador non ten que xustificar a causa, pero debe avisar o empresario coa antelación. Non se ten dereito á prestación por desemprego.
5. **Por resolución do contrato a instancia do traballador.** Pode que o traballador teña motivos para extinguir o contrato, ante o comportamento do empresario. Nestes casos o traballador deberá solicitar a extinción do contrato ao xuíz.
6. **Por morte do traballador, xubilación ou incapacidade permanente do traballador para o exercicio da profesión habitual.**
7. **Por morte, incapacidade e xubilación do empresario individual,** se os seus herdeiros ou sucesores non desexan continuar coa empresa.
8. **Por extinción da sociedade,** sempre que a actividade produtiva non a continúe desenvolvendo outra empresa.
9. **Despedimento colectivo e despedimento por forza maior.** O colectivo é o que afecta moitos traballadores da empresa (un 10% ou máis en 90 días) e ten que xustificarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. A **forza maior** refírese a incendios, inundacións, terremotos,... ou calquera outro suceso extraordinario, imprevisible ou inevitable. En ambos os dous casos, necesítase un **Expediente de Regulación de Emprego (ERE)**. Indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, co límite de 12 mensualidades.
10. **Despedimento por causas obxectivas:** Ineptitude do traballador, falta de adaptación ás modificacións técnicas do posto de traballo, faltas de asistencia ou puntualidade xustificadas (absentismo) ou pola necesidade de eliminar postos de traballo nun número inferior ao despedimento colectivo.
11. **Despedimento disciplinario:** É a extinción do contrato do empresario debido a un incumprimento **grave e culpable** do traballador, que non ten dereito a ningunha indemnización: absentismo inxustificado, indisciplina ou desobediencia no traballo, ofensas verbais ou físicas ao empresario, aos traballadores ou aos seus familiares, abuso de confianza, acoso, embriaguez ou toxicomanía, etc.

Algunhas cuestións sobre o despedimento:

O despedimento debe ser comunicado **por escrito** ao traballador mediante a **CARTA DE DESPEDIMENTO** na que deben figurar os feitos que o motivan e a data dos seus efectos. É dicir, é o empresario o que debe xustificar a causa de despedimento. Xunto coa carta de despedimento, o empresario deberá presentar unha proposta de liquidación ou finiquito, con todo o que lle debe ao traballador (salarios pendentes, indemnización,...). Se o traballador non está de acordo debe acudir ao Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC), como mínimo a unha conciliación. Se segue sen chegarse a un acordo, pódese ir a xuízo. O Xulgado do Social correspondente cualificará o despedimento como procedente, improcedente ou nulo.

6. A RETRIBUCIÓN DO TRABALLO: O SALARIO

Segundo a LET, o salario é a totalidade das percepcións económicas que perciben os traballadores, en diñeiro ou en especie, como retribución polo traballo por conta allea.

É salario en especie a prestación por parte da empresa ao traballador de determinados servizos ou beneficios, como por exemplo: uso de vivenda, uso de automóbil, pagamento de subministracións (luz, auga, electricidade, gas), transporte gratuito, etc. O salario en especie non pode supoñer máis dun 30% do total.

Composición do salario:

A estrutura do salario inclúe **SALARIO BASE + COMPLEMENTOS SALARIAIS.**

O **salario base** é o parte de retribución percibida polo traballador fixada por unidade de tempo (ao día, ao mes,...), por unidade obra ou de ambas as dúas á vez, sen atender a ningunha outra circunstancia.

Os **complementos salariais** son cantidades que se suman ao salario base e que se poden deber ás condicións persoais do traballador, ás circunstancias do traballo realizado, pola cantidade ou calidade do traballo realizado ou á situación ou resultados da empresa. Un tipo de complemento salarial son as **pagas extraordinarias**, que serán como mínimo de dúas ao ano.

Contía do salario e os seus límites:

A determinación da contía do salario non queda á libre decisión das partes de empresario e traballador, senón que se han de respectar uns **LÍMITES:**

1º Salario Mínimo Interprofesional (SMI). É a retribución mínima para todos os traballadores, **independentemente da súa profesión.** O SMI fixarao **anualmente o goberno**, logo de consulta con sindicatos e asociacións empresariais máis representativas.

Para o 2009:	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES do SMI	20,80	624,00	8.736,00

2º O salario non pode ser inferior ao mínimo establecido en **Convenio Colectivo** segundo as **categorías profesionais** establecidas nel.

3º Están prohibidas toda **discriminación** por razón de sexo, orixe, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a sindicatos e lingua.

Garantía do salario:

O Fondo de Garantía Salarial (**FOGASA**) é un organismo público, dependente do Ministerio de Traballo. Serve para financiar os salarios e indemnizacións pendentes de pagamento nos supostos de insolvencia ou concurso do empresario.

Forma de pagamento: a nómina

O pagamento do salario debe realizarse mediante a entrega dun recibo xustificativo (**nómina**), segundo un **modelo oficial**. Debe ser **asinado polo traballador** ao aboarlle as cantidades reflectidas. A sinatura do recibo dá fe de recibir as cantidades que nel se indican, non da conformidade do traballador con estas.

A nómina componse das seguintes partes:

- **Encabezamento:** cos datos da empresa e traballador.
- **Devengos:** É o seu **salario bruto**, formado polas percepcións salariais (salario base e complementos) e polas percepcións non salariais (como indemnizacións ou as prestacións da Seguridade Social que adianta a empresa ao traballador).
- **Deducións:** do total devengar, a empresa debe practicar unha serie de deducións. Entre elas, as máis importantes pola súa periodicidade e contía son as retencións a conta do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF) e a cota que o traballador paga á Seguridade Social (SS). Outras deducións posibles son a cota sindical, indemnizacións por danos (por exemplo, en caso de abandono do traballo), por sanción disciplinaria, ...
 - **Retención a conta do IRPF.** Calcúlase aplicando unha porcentaxe sobre o salario bruto. A empresa ingresa esa cantidade na Axencia Tributaria en nome do traballador, que vai adiantando así o pagamento do IRPF todos os meses, ata regularizar o imposto ao ano seguinte.
 - **Cota do traballador á SS.** Calcúlase segundo unhas porcentaxes sobre as bases de cotización. É a cantidade que a empresa ingresa na SS a nome do traballador.
- **Total a percibir.** É o que recibe o traballador de forma inmediata, a diferenza entre o total devengar (salario bruto) e o total de deducións. Chámase **salario neto** ou líquido.

SALARIO BRUTO - DEDUCIÓNS = SALARIO NETO

- **Bases de cotización á SS.** Son as cantidades sobre as que se calculan as cotas de cotización á SS. Serán a remuneración total do traballador, incluíndo a parte correspondente das pagas extra.

7. A XORNADA LABORAL.

A xornada laboral é o tempo que o traballador permanece no traballo a disposición do empresario e en exercicio das súas funcións.

A xornada ordinaria.

Establécese no convenio colectivo, pero a LET establece o límite **máximo de 40 horas semanais** de traballo **como máximo de media ao ano**. Isto significa que pode haber semanas nas que se traballe máis de 40 horas se hai outras nas que se traballa menos, dando unha media de 40 horas semanais ao ano.

Horas extraordinarias.

Son aquelas que se realizan por enriba da duración máxima da xornada de traballo ordinario. **Paganse ou compensanse** con descanso. A LET establece un máximo de 80 horas extras ao ano.

Descansos.

- Dentro da xornada haberá un descanso de 15 minutos se é **continuada**, sen interrupción ou de 1 hora se é xornada **partida**.
- En calquera caso, debe haber un mínimo de **12 horas de descanso entre xornadas** de traballo.
- O descanso **semanal** terá unha **duración mínima de día e medio ininterrompido**, podendo acumularse por períodos de ata 14 días en que se descansarían tres días.
- Descansos **festivos**. Son as festas retribuídas e non recuperables. Son 14 ao ano e fíxanse anualmente.

Vacacións anuais.

O período fíxase de común acordo entre o empresario e o traballador segundo o establecido nos convenios colectivos. O traballador coñecerá as datas con antelación. A súa duración **non pode ser inferior a 30 días naturais por ano traballado**. Se o traballador non leva un ano na empresa, gozará da parte proporcional ao tempo traballado. Non se pode renunciar ás vacacións a cambio dunha compensación económica, salvo no caso de extinción do contrato que imposibilite o seu desfrute.

8. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA E OS CONVENIOS COLECTIVOS.

A **negociación colectiva** é a forma habitual de regular as condicións de traballo nas empresas. É un dereito constitucional e as fases da negociación están reguladas pola LET. Trátase dun proceso de varias fases sucesivas que pretende conseguir un acordo entre traballadores e empresarios sobre as condicións de traballo. O resultado da negociación colectiva é o convenio colectivo. Se non hai acordo, dise que hai un conflito laboral. A vía extrema de solución dun conflito laboral é a folga.

Un **convenio colectivo** é un acordo escrito negociado polos representantes dos traballadores e os representantes dos empresarios para fixar as condicións de traballo e produtividade nun ámbito laboral determinado.

Os convenios colectivos obrigan a todos as empresas e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e non só aos que asinen o acordo. O ámbito de aplicación dun convenio pode ser unha empresa (por exemplo: Iberia) ou unha zona xeográfica e un sector de actividade (por exemplo, o sector do metal da provincia de Pontevedra).

<i>¿Quen negocia un convenio colectivo?</i>	<i>Pola parte dos traballadores</i>	<i>Pola parte dos empresarios</i>
Convenios de empresa	Representantes legais dos traballadores: Comité de empresa	Empresario
Convenios sectoriais	Sindicatos máis representativos	Asociacións empresariais

O convenio colectivo, entre outros, pode regular os seguintes aspectos:

- Contidos económicos: Cuestións relativas ao salario ou calquera outro tipo de remuneración, complementos salariais, o importe das horas extra,...
- Contidos laborais: Cuestións como a xornada de traballo, os descansos semanais, as categorías profesionais, a duración e tipos de contratos de traballo o rendemento esixible aos traballadores, o contido das faltas e as súas sancións.
- Tamén pode regular a representación dos traballadores, medidas de prestación asistencial (melloras das prestacións da Seguridade Social), medidas de promoción profesional, a forma e prazos do preaviso previo á extinción da relación laboral, regular a paz laboral, etc.

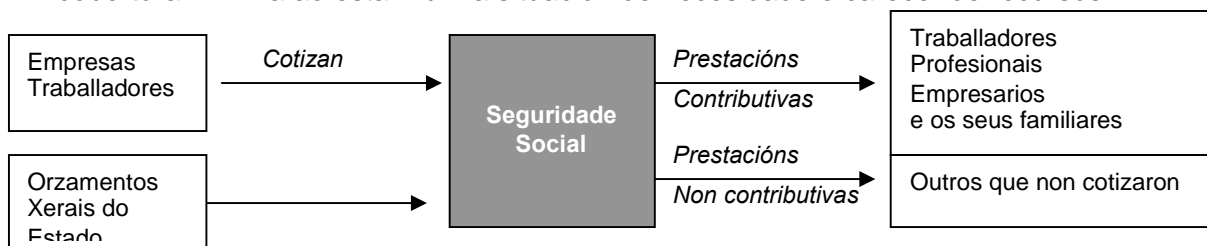
Por último cabe destacar que para ter validez, os convenios haberán de celebrarse por escrito e ser presentados ante a autoridade laboral, rexístranse e depositan no organismo público correspondente. Podes consultar algún convenio vixente en Galicia na páxina web do consello *Galego de Relacións Laborais*.

9. OBRIGAS DE AFILIACIÓN E COTIZACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL.

A Seguridade Social (SS) é un sistema **público** que garante unha **protección** fronte a determinados **riscos ou CONTINXENCIAS** do traballador ou a súa familia.

Para saber qué persoas están incluídas no sistema, hai primeiro que partir da distinción entre prestacións contributivas e prestacións non contributivas:

- Prestacións **contributivas**: para as persoas que realicen unha actividade profesional, pois contribúen ao sistema (cotizan), sexan tanto traballadores por conta propia como traballadores por conta allea.
- Prestacións **non contributivas**: non esixen cotización previa. Fináncianse cos Orzamentos Xerais do Estado. Aínda que non cotizaron, se lles garante unha cobertura mínima ao estar nunha situación de necesidade e carecer de recursos.



As **cotizacións** á SS son as cotas que deben pagar os obrigados a elo: as empresas e os traballadores. Cotízase dende que o traballador está de **alta** no traballo. A obriga de cotizar continuará nas situacións de incapacidade temporal, maternidade, permisos, ... ata que se dá de **baixa** no traballo.

A **afiliación** é un acto polo que unha persoa se incorpora ao sistema da SS. Isto significa que ten dereitos (prestacións) e obrigas (cotizacións). A afiliación é obrigatoria e única en toda a vida do traballador. É a empresa a obrigada a solicitar a afiliación á SS e a alta dos traballadores antes de que comecen a traballar. Tamén é o empresario o obrigado a dar de baixa na SS aos traballadores que finalicen o seu contrato.

Algunhas das prestacións da SS son: a Prestación por desemprego, Prestación de asistencia sanitaria, Prestación de incapacidade temporal, Prestación de maternidade e paternidade, Prestación de incapacidade permanente, Pensión de xubilación, Pensión de viuvez, ...

10. A SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO. A PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

A prevención de riscos laborais ten por obxecto mellorar as condicións de seguridade e hixiene no traballo para protexer a saúde e a seguridade dos traballadores. O seu obxectivo é evitar riscos, avaliar os riscos non evitables e formar e informar aos traballadores sobre os riscos laborais.

Obrigas dos empresarios:

- Previr e avaliar riscos. Deben elaborar un plan de prevención de riscos laborais.
- Formar e informar aos traballadores.
- Vixiar periodicamente a saúde dos traballadores mediante recoñecementos médicos.
- Adaptar e perfeccionar as medidas de protección.
- Tomar as medidas necesarias en caso de emerxencia.

Obrigas dos traballadores:

- Cooperar co empresario na seguridade e hixiene da empresa.
- Coidar a súa propia seguridade e saúde e das persoas ás que poida afectar a súa actividade laboral.
- Cumprir as ordes e instrucións do empresario.
- Informar de inmediato das situacións de riscos a compañeiros e superiores.
- Utilizar correctamente os medios de protección que pon á súa disposición a empresa.
- Seguir a formación en materia preventiva facilitada polo empresario.

11. A LEXISLACIÓN FISCAL

O Dereito Fiscal está formado pola Lei Xeral Tributaria, que define os diversos conceptos tributarios o procedemento de xestión dos tributos e polas leis dos distintos impostos. Xorde ante a necesidade do sector público de obter ingresos para financiar o gasto público. Ademais, a constitución establece que todos temos de contribuír ao sostemento dos gastos públicos en función da nosa capacidade económica.

11.1. TRIBUTOS: CONCEPTO, CLASES.

Un tributo é un ingreso público de obrigado pagamento para ou contribuínte por dispoñelo así unha lei.

Os tributos clasifícanse en impostos, taxas e contribucións especiais.

Impostos

Prestación de diñeiro dun suxeito económico a unha administración pública sen contraprestación directa. O seu importe depende da capacidade contributiva do suxeito.

Taxas

Prestacións de diñeiro a unha administración pública, en contraprestación dun servizo público ou pola realización dunha actividade que beneficia directamente ao usuario. Exemplos: Vao Permanente, taxas académicas.

Contribucións especiais

Prestacións de diñeiro a unha administración cando unha obra supoña un incremento de valor non patrimonio do contribuínte, aínda que beneficie a toda a colectividade. A súa regulación e ámbito de xestión é xeralmente local.

Exemplos: Imaxina un bar que ten unha concesión para a explotación dunha terraza nunha praza, a esa praza lle poñen unha beirarrúa, flores, iluminación, etc... O Concello pode repercutir parte do custo ao doo do bar. Outro exemplo son as obras de urbanización con cargo aos interesados (A cantidade recadada debe ir destinada á realización da obra).

11.2. IMPOSTOS: ELEMENTOS, TIPOS E ÁMBITO DE XESTIÓN.

Elementos: (segundo a Lei Xeral Tributaria)

Feito Impoñible: É o presuposto de natureza xurídica ou económica fixado pola lei de cada imposto e a realización da cal orixina o nacemento da obriga tributaria (obtención de renda, compra dun ben,...).

Suxeito pasivo: É o contribuínte. É a persoa física ou xurídica que, por realizar o disposto no feito imponible, resulta obrigada ao pagamento do imposto.

Base imponible: É a cantidade en que se valora o feito imponible. En cada imposto, a lei que lle sexa de aplicación establecerá os métodos para determinar cál é esta base imponible que se suxeita a tributación.

Base liquidable: É o resultado de aplicar á base imponible as reducións que legalmente se determinen.

Tipo de gravame ou tipo impositivo: É a porcentaxe que en cada caso se aplica á base liquidable para calcular a cota do imposto. Por exemplo, no IVE, o tipo de gravame xeral é o 16%.

Cota íntegra: É o resultado de aplicar á base liquidable, o tipo de gravame.

Cota líquida: É a que resulta de aplicar á cota íntegra, cando proceda, as deducións previstas pola lei.

Débeda tributaria: Configúrase pola cota tributaria así como polas recargas que sexan esixibles sobre as cotas, como o xuro de mora, as costas... etc.

Período impositivo: É o período de tempo durante o cal se xera a obriga tributaria.

Tipos de impostos:

Os impostos poden clasificarse de distintas maneiras. Unha das clasificacións máis usuais é a que diferencia entre impostos directos e indirectos. Despois veremos os impostos proporcionais e progresivos.

Os **impostos directos** gravan a riqueza en se mesma, a posesión dun patrimonio ou a obtención dunha renda, en canto reflicten directamente a capacidade económica do individuo.

Á súa vez os impostos directos podémoslos clasificar en persoais e en reais segundo se poña ou non o feito impositivo gravado en relación directa cunha persoa. Por iso o IRPF é persoal, pois téñense en conta as circunstancias persoais e familiares do suxeito pasivo.

Os **impostos indirectos** gravan manifestacións indirectas da capacidade económica, como son a circulación ou o consumo.

DIRECTOS	PERSOAIS	Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF)
		Imposto sobre Sociedades
		Imposto de Sucesións e Doazóns
	REAIS	Imposto de Actividades Económicas
		Imposto de Bens Inmóbles
		Imposto de circulación de vehículos
INDIRECTOS	Imposto sobre Transmisións Patrimoniais e Actos Xurídicos Documentados (ITPAXD)	
	Imposto do Valor Engadido (IVE)	
	Impostos especiais: hidrocarburos, tabaco, alcohol, ...	
	Aranceis	

Os impostos tamén pódense clasificar en progresivos e proporcionais. Son **progresivos** os impostos que gravan con maior tipo impositivo canto maior é a capacidade económica. Son **proporcionais** se o tipo impositivo é ou mesmo sexa cal sexa a capacidade económica do suxeito pasivo.

O IVE ou o Imposto de Sociedades son exemplos de impostos proporcionais e o IRPF o é de imposto progresivo.

Ámbito de xestión dos impostos:

O ámbito de xestión dos impostos pode ser estatal, autonómico, local,...e europeo.

España existen tres niveis de imposición. Así, atopamos un nivel estatal, un autonómico e outro local. Ademais, o Estado cedeu ás Comunidades Autónomas a totalidade ou parte da recadación obtida da maioría dos impostos de carácter estatal, así como, nalgúns casos, certas competencias normativas.

Estado	IRPF (cedido parcialmente), Imposto de Sociedades, IVE, Impostos Especiais, Impostos sobre os seguros.
Galicia	Imposto sobre Sucesións e Doazóns, ITPAXD, Imposto sobre o Xogo.

Entre os impostos locais destacan: Imposto sobre Actividades Económicas (IAE), Imposto sobre Bens Inmóbles (IBI), Imposto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, ...

Tamén hai impostos europeos como os aranceis.

11.3. A FISCALIDADE DA EMPRESA.

A empresa está suxeita a unha serie de obrigas fiscais. En concreto, os impostos máis importantes que recaen sobre a actividade empresarial son:

- 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.
- O Imposto de actividades económicas (**IAE**)

Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas

Imposto de carácter directo, progresivo e persoal que grava a obtención de renda por parte de persoas físicas de acordo coa súa natureza e as súas circunstancias persoais e familiares..

Constitúe o obxecto deste imposto a renda do contribuínte, entendida como a totalidade dos seus rendementos e as ganancias e perdas patrimoniais. É un imposto cedido parcialmente ás Comunidades Autónomas.

O feito imponible é a obtención de renda polo contribuínte. Compoñen a renda do contribuínte a suma de:

- Os rendementos do traballo.
- Os rendementos do capital inmobiliario.
- Os rendementos do capital mobiliario (intereses de contas bancarias, dividendos..).
- Os **rendementos das actividades económicas** (por conta propia).
- As ganancias e perdas patrimoniais.

O apartado que atinxe especialmente á empresa é o de rendementos das actividades económicas, que inclúe os beneficios obtidos polas empresas individuais. Hai dous sistemas para calcular a base imponible: a estimación directa e a estimación obxectiva. Se o empresario opta pola **estimación directa** calculará o beneficio da actividade segundo os ingresos e os gastos necesarios para obtelos e debe levar a contabilidade correspondente. A **estimación obxectiva** serve para calcular o rendemento de pequenas empresas segundo algúns módulos determinados polo Ministerio de Economía e Facenda como número de traballadores, quilovatios instalados, superficie dos locais,... Neste caso non é necesario levar libros de contabilidade.

Imposto sobre Sociedades

O Imposto sobre Sociedades é un imposto de carácter directo e persoal que grava a renda das sociedades e demais persoas xurídicas.

A base imponible está formada polo rendemento obtido, que se calcula por diferenza entre os ingresos obtidos e os gastos necesarios para obtelos e polas variacións no patrimonio, que se calcula pola diferenza entre o prezo de venda e o prezo de compra dos activos.

O tipo impositivo xeral aplicable dende a reforma do 2008 é do 30%. Algunhas sociedades teñen tipos inferiores. Por exemplo as PEMES con facturación inferior a 8 millóns de euros teñen un tipo do 25% para os primeiros 120.202,41 € de base imponible e do 30% para o resto. As cooperativas especialmente protexidas tributan ao 20%.

Imposto sobre o Valor Engadido

O Imposto sobre o Valor Engadido é un imposto de natureza indirecta que recae sobre o consumo. Grava as seguintes operacións:

- As entregas de bens e prestacións de servizos **efectuadas por empresarios ou profesionais** (as demais operacións estarán gravadas polo ITPAXD).
- As adquisicións intracomunitarias de bens.
- As importacións de bens.

Non todas as operacións están suxeitas, algunhas están exentas como a sanidade, a educación ou os seguros.

Os tipos de IVE son: 16% tipo xeral, 7% reducido (para algúns bens e servizos como transporte de viaxeiros, vivendas, medicamentos, produtos alimenticios,...) e o 4% superreducido (para libros, bens de primeira necesidade como leite ou pan...).

Sopórtao o consumidor final pero ha de ser ingresado polo que entregou o ben ou prestou o servizo. As empresas e profesionais sopórtano cando pagan os bens e servizos que compran e o repercuten cando cobran os bens e servizos que venden. As empresas fan pois de recadadores do imposto e ingresan á Axencia Tributaria a diferenza entre o que repercutiron nas vendas e o que soportaron nas compras (é dicir, o seu valor engadido).

IVE repercutido (nas vendas) - IVE soportado (nas compras) = IVE a ingresar ou a devolver

Imposto de actividades económicas (IAE)

É un imposto municipal, directo e real que grava o mero exercicio dunha actividade económica, sexa empresarial, profesional ou artística. Son actividades empresariais os industriais, comerciais, de servizos, mineiros e gandeiros.

Na actualidade hai unha exención do pagamento do IAE para:

- As persoas físicas que, en consecuencia, non tributan.
- As sociedades que facturen menos de 1 millón de euros ao ano.
- Tamén está exenta calquera empresa nos dous primeiros anos.

O que supón que máis do 92 por 100 dos contribuíntes non teñen que pagar este imposto.

Resumo:

Fiscalidade do empresario individual: IRPF, IVE.

Fiscalidade do empresario social: Imposto sobre sociedades, IVE, IAE.