

Exercicios con solución

Normas laborais e fiscais

1. ¿Que se entende por xornada de traballo? Un traballador quere saber se é posible realizar unha xornada de 45 horas semanais durante parte do ano e 35 horas nos meses de verán. Razoa a resposta.
2. PAU. ¿Que é un convenio colectivo? ¿Que axentes interveñen na súa negociación?
3. ¿Cal é a estrutura do salario? ¿Que é unha nómina? ¿Que cantidades deducen as empresas da nómina dos traballadores? ¿Que é o salario neto?
4. PAU ¿Que se entende por extinción dun contrato de traballo? Indica algunhas das causas que poidan motivar dita extinción.
5. PAU. Explica as modalidades básicas de contratos de traballo que coñezas e indica as características máis relevantes de cada unha delas.
6. PAU ¿Cales son as principais obrigas dunha empresa coa Seguridade Social?
7. Sobre a prevención de riscos laborais:
 - a) A vixilancia da saúde do traballador ¿para quen é unha obriga laboral?
 - b) Un traballador decide non utilizar os medios de protección facilitados pola empresa ¿É correcto?
8. PAU. O Imposto sobre Sociedades: Concepto, feito imponible e base imponible ¿é un tributo directo ou indirecto? Razoa a resposta.
9. PAU Sinala os distintos ámbitos de xestión dous impostos. Ilustra a túa resposta con algún exemplo.
10. PAU Impostos: Concepto e tipos. Desenvolve a resposta diferenciando entre a fiscalidade do empresario individual e do empresario social.
11. PAU. O Imposto sobre o Valor Engadido, ¿é un imposto directo ou indirecto? Explica a resposta.

SOLUCIÓNS

1. **¿Que se entende por xornada de traballo? Un traballador quere saber se é posible realizar unha xornada de 45 horas semanais durante parte do ano e 35 horas nos meses de verán. Razoa a resposta.**

A xornada laboral é o tempo diario, semanal, mensual ou anual que o traballador dedica á execución da súa actividade laboral.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. É dicir, pode haber

semanas con máis de 40 horas e outras con menos sempre que non se superen as 40 horas semanais de media.

2. PAU. ¿Que é un convenio colectivo? ¿Que axentes interveñen na súa negociación?

Son normas que regulan as relacións de traballo dentro das empresas: salarios, xornada, produtividade, etc. É creada por acordo entre os traballadores e o empresario ou empresarios aos que afecta, e negociada polos seus representantes.

3. ¿Cal é a estrutura do salario? ¿Que é unha nómina? ¿Que cantidades deducen as empresas da nómina dos traballadores? ¿Que é o salario neto?

A estrutura do salario componse do Salario Base e dos Complementos Salariais.

A nómina é un recibo que xustifica que o empresario pagou o salario ao traballador.

O empresario deducirá do importe do salario a cota do traballador á Seguridade Social (SS) e a retención a conta do IRPF do traballador.

Chámase salario neto ao importe do salario menos as retencións da SS e do IRPF e é a cantidade que realmente recibe o traballador.

4. PAU ¿Que a entende por extinción dun contrato de traballo? Indica algunhas das causas que poidan motivar dita extinción.

A extinción supón que remata definitivamente á relación laboral entre o empresario e o traballador. O contrato finaliza, deixa de existir, cesan as obrigas para ambas as dúas partes.

Algunhas das causas de extinción son:

| | |
|---------------------------------------|---|
| Decisión de ambos | Por mutuo acordo Por causa determinada validamente no contrato Por cumprimento da duración do contrato. |
| Decisión do traballador | Por dimisión do traballador Por resolución do contrato a instancia do traballador (como traslado de centro de traballo que implique cambio de residencia) |
| Decisión do empresario (Despedimento) | Despedimento por causas obxectivas Despedimento por forza maior Despedimento disciplinario |
| Outras causas | Por morte do traballador, xubilación ou incapacidade permanente do traballador Por morte, incapacidade e xubilación do empresario individual Por extinción da sociedade |

5. PAU. Explica ás modalidades básicas de contratos de traballo que coñezas e indica ás características máis relevantes de cada unha delas.

Contratos Indefinidos. A súa duración non ten límite. Hai algúns contratos indefinidos con incentivos para a empresa que teñen como finalidade reducir a temporalidade de algúns colectivos(maiores, mulleres, xoves,...).

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

Contratos temporais estruturais:

- 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 que atender.
- Contrato de interinidade. Para substituír traballadores de baixa.

Contratos temporais conxunturais:

- Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación. Para 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. Teñen por obxecto fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores desempregados que atopan dificultades especiais para acceder ao emprego.

Contratos formativos:

- Contrato de traballo en prácticas. ata 2 anos, ao remate dous estudos. Serve para que adquiren unha experiencia na súa profesión.
- Contrato para a formación. ata 2 anos, combina teoría a cargo da empresa e practica.

Contrato de Traballo a tempo parcial: non cobre a xornada completa.

6. PAU ¿Cales son ás principais obrigas dunha empresa coa Seguridade Social?

Solicitar a afiliación do traballador. A afiliación é un acto da Seguridade Social polo que se realiza a incorporación ao Sistema da Seguridade Social dunha persoa, o que o converte en titular de dereitos (a cobrar as prestacións) e obrigas (a cotizar) con este. Dá lugar á asignación do Número de Afiliación, de carácter vitalicio e único para todo o Sistema.

Comunicar as altas (cando se incorpora un traballador a unha actividade laboral) e as baixas. (cando a finalización do contrato de traballo).

Colaborar na xestión. As empresas están obrigadas ao pagamento delegado de determinadas prestacións (Incapacidade Temporal, etc.) e a reter as cotas dos traballadores e ingresalas na Seguridade Social.

7. Sobre a prevención de riscos laborais:

- a) **A vixilancia da saúde do traballador ¿para quen é unha obriga laboral?**

Para o empresario

- b) **Un traballador decide non utilizar os medios de protección facilitados pola empresa ¿É correcto?**

Non, o traballador está incumprindo unha das súas obrigas e será sancionado.

8. PAU. O Imposto sobre Sociedades: Concepto, feito imponible e base imponible ¿é un tributo directo ou indirecto? Razoa a resposta.

O Imposto de Sociedades (I/S) é un imposto que grava a renda (o beneficio) das empresas con forma xurídica de sociedade. O feito imponible está formado pola obtención de renda por unha sociedade. A base imponible (a valoración o feito imponible) determinarase pola diferenza entre ingresos computables e gastos fiscalmente deducibles. O I/S é un imposto directo, xa que ten en conta a capacidade de pagamento do suxeito pasivo, neste caso a súa renda.

9. PAU Sinala os distintos ámbitos de xestión dous impostos. Ilustra a túa resposta con algún exemplo.

Ámbitos de xestión dous impostos: Estatal (IRPF, IVE,...), Comunidade Autónoma de Galicia (Sucesións, Transmisións Patrimoniais, ...), local (IBI –Contribución-, Circulación,...). Tamén podemos falar do ámbito europeo (aranceis)

10. PAU Impostos: Concepto e tipos. Desenvolve a resposta diferenciando entre a fiscalidade do empresario individual e do empresario social.

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

| Fiscalidade das empresas individuais: | Fiscalidade das sociedades: |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| IRPF | Imposto sobre sociedades |
| IVE | IVE |
| | IAE |

IMPOSTO SOBRE A RENDA DAS PERSOAS FÍSICAS (IRPF). Imposto progresivo e directo que grava a obtención de calquera tipo de renda por unha persoa física: rendas do traballo por conta allea (salarios), rendementos do capital inmobiliario (por exemplo o obtido por alugar un piso), rendementos do capital mobiliario (intereses de depósitos bancarios, dividendos de acciones...), RENDEMENTOS DE ACTIVIDADES EMPRESARIAIS, PROFESIONAIS O ARTÍSTICAS e ganancias na venda de patrimonio.

IMPOSTO SOBRE SOCIEDADES (IS). Imposto directo, proporcional e estatal que grava os beneficios obtidos polas sociedades. A base imponible está formada pola diferenza entre ingresos e os gastos necesarios para obter eses ingresos.

IMPOSTO SOBRE O VALOR ENGADIDO (IVE). Imposto estatal, indirecto e proporcional que grava o consumo FINAL de bens e servizos. Aínda que o suxeito pasivo sexan empresas e profesionais, é un imposto que recae sobre o consumidor porque as empresas e profesionais poden repercutir o IVE aos seus clientes. As empresas repercuten o IVE nas vendas e soportan o IVE nas súas compras e gastos. A diferenza será o importe a ingresar en ou a devolver por Facenda.

IMPOSTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (IAE). Imposto directo e municipal que grava a mera realización dunha activade económica. Actualmente a incidencia deste imposto reduciuse moito posto que hai unha exención para os suxeitos pasivos a cifra neta dos cales de negocio sexa inferior a 1.000.000 € e para as persoas físicas.

11. PAU. O Imposto sobre ou Valor Engadido, ¿é un imposto directo ou indirecto? Explica a resposta.

É indirecto pois grava o consumo que é unha forma indirecta de medir a capacidade tributaria dunha persoa.