



Acción formativa:

“A XESTIÓN EMPRESARIAL NAS PEQUENAS EMPRESAS TURÍSTICAS”

A importancia de optimizar os recursos humanos, o verdadeiro motor do negocio

17, 18 e 19 de Novembro 2009

Ponente: Esther Blanco



○ Recibo de Salarios

Estructura do Recibo de Salarios

- ✓ **Encabezamento:** Datos da empresa e do traballador.
- ✓ **Periodo da liquidación.**
- ✓ **Devengos:** separando as percepcións salariais das non salariais.
- ✓ **Total devengado.**
- ✓ **Deduccións.**
- ✓ **Total a deducir.**
- ✓ **Líquido total a percibir.**



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Suma das Percepcións Salariais e Extrasalariais

Neste apartado limitarémonos a **sumar todas as percepcións** que lle corresponden ao traballador no mes que estamos elaborando a nómina.

O seguinte paso no noso proceso de confeccionar unha nómina, será o **cálculo das bases de cotización** de continxencias comúns e profesionais. Posteriormente, a devanditas bases aplicaremoslles o **tipo de cotización**, para obter así a cota que deben pagar o traballador e o empresario.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Cálculo da Base de Cotización de Continxencias Comúns

a) Computarase **a remuneración que corresponda ao mes** ao que se refire a cotización, incluíndo todos os conceptos non excluídos expresamente (art. 109 L.G.S.S.).

b) **Sumarase** a esta remuneración, **a parte proporcional das pagas extraordinarias** e daqueles conceptos retributivos que non teñan o carácter mensual e que vaian a devengarse durante todo o ano en curso (por exemplo, unha prima de produción de 1.202,02 euros/ano, pagadera o 31 de decembro).



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Cálculo da Base de Cotización de Continxencias Comúns

Para calcular este importe tomarase a suma anual das cantidades a percibir por eses conceptos, despois:

* Se son **traballadores cuxas retribucións teñen o carácter diario** dividirase entre 365 días (366 se é bisiesto) e a cantidade obtida multiplícase polo número de días a que corresponde a cotización.

* No caso de **traballadores cuxas retribucións teñen carácter mensual**, ese importe anual dividirase entre 12.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Cálculo da Base de Cotización de Continxencias Comúns

c) Se a base de cotización que resulte dos puntos a e b non estivese entre a contía da **base mínima e máxima** correspondente ao grupo de cotización da categoría profesional do traballador (conforme ás contías fixadas cada ano pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado), cotizarase pola base mínima ou máxima, segundo corresponda.

d) Cando o **traballador** estea de **baixa**, a base de continxencias comúns diaria será: Base de C.C do mes anterior á baixa/nº de días a que corresponde. Se a retribución é mensual, dividirase sempre por 30, se a retribución é diaria dividirase por 28,29,30 ó 31, segundo o número de días do mes.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Bases de Cotización Contingencias Comúns 2009

Gr. Cot.	Categorías Profesionales	Bases Mínimas Mes	Bases Máximas Mes
1	Inxenieros e Licenciados. Persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c) do Estatuto dos Traballadores.	1.016,40 €	3.166,20 €
2	Enxeñeiros Técnicos, Peritos e Axudantes Titulados	843,30 €	3.166,20 €
3	Xefes Administrativos e de Taller	733,50 €	3.166,20 €
4	Axudantes non Titulados	728,10 €	3.166,20 €
5	Oficiais Administrativos	728,10 €	3.166,20 €
6	Subalternos	728,10 €	3.166,20 €
7	Auxiliares Administrativos	728,10 €	3.166,20 €
		Por Día	Por Día
8	Oficiais de primeira e segunda	24,27 €	105,54 €
9	Oficiais de terceira e Especialitas	24,27 €	105,54 €
10	Traballadores maiores de 18 anos non cualificados	24,27 €	105,54 €
11	Traballadores menores de 18 anos	24,27 €	105,54 €

Formadora - Esther Blanco Quiñoy

Consultoría

○ Recibo de Salarios

Cotización nos contratos a Tempo Parcial 2009

Grupos cotización / Categorías	Base Mín. por hora
Inxenieros e Licenciados. Persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c) do Estatuto dos Traballadores.	6,12 €
Enxeñeiros Técnicos, Peritos e Axudantes Titulados	5,08 €
Xefes Administrativos e de Taller	4,42 €
Axudantes non Titulados	4,39 €
Oficiais Administrativos	4,39 €
Subalternos	4,39 €
Auxiliares Administrativos	4,39 €
Oficiais de primeira e segunda	4,39 €
Oficiais de terceira e Especialitas	4,39 €
Traballadores maiores de 18 anos non cualificados	4,39 €
Traballadores menores de 18 anos	4,39 €



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

Consultoría

○ Recibo de Salarios

Cálculo da Base de Cotización de Continxencias Profesionais

- * O sistema de cálculo é similar ao das continxencias comúns, a única variación é que para calcular a base de continxencias profesionais **súmase á base de continxencias comúns as horas extras** que faga o traballador no mes que corresponda a nómina.
- * Hai que destacar que para o cálculo das continxencias profesionais **non existen bases máximas e mínimas por categorías profesionais**, pero si **topes máximos e mínimos de cotización** do sistema.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Cálculo da Base de Cotización de Continxencias Profesionais

- * A base de continxencias profesionais en caso de **incapacidade** calcúlase igual que a de continxencias comúns, o único que lle **engadiremos** o cociente composto das **horas extraordinarias** realizadas durante o ano anterior ao mes da baixa/360 ó 365, segundo a cotización sexa mensual ou diaria.

TOPE MÍNIMO

TOPE MÁXIMO

728,10 €

3.166,20 €



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Descontos no Recibo de Salarios

a) Cuotas á Seguridade Social:

- Para **Continxencias Comúns**: 4,70%
- Para **Desempleo**: 1,55% ou 1,60% (según tipo de contrato sexa indefinido ou contrato temporal) sobre a base de Continxencias Profesionais.
- Para **formación profesional**: 0,10% sobre a base de Continxencias Profesionais.
- **Adicional por horas extras**: o 2% sobre o importe total das horas por forza maior e o 4,70% sobre o resto de horas extraordinarias.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Descontos no Recibo de Salarios

Hai que destacar neste apartado que **o empresario debe descontar as cuotas de S.S. ó traballador no seu mes correspondente**, xa que **logo non poderá facelo**, terá pois, que pagar o empresario as cuotas ó seu cargo e as cuotas a cargo do traballador.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Descontos no Recibo de Salarios

CONCEPTOS	Empresa	Traballador	Total
Continxencias Comúns	23,60%	4,70%	28,30%
Horas Extraordinarias			
-Forza Maior	12,00%	2,00%	14,00%
-Resto	23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo			
-Tipo Xeral	5,50%	1,55%	7,05%
-Contrato de duración determinada a tempo completo	6,70%	1,60%	8,30%
-Contrato de duración determinada a tempo parcial	7,70%	1,60%	9,30%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	-	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%



D + FOGASA + FP → 7,95% (IND.) / 9,20% (TEMP. TC) / 10,20% (TEMP. TP)



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Recibo de Salarios

Suposto Práctico Cálculo Base de Cotización

- ✓ Vamos a calcular a base de cotización, dun traballador con grupo de cotización 7, que percibe unha retribución mensual de:

Salario Base: 751,27 euros

Plus convenio: 150,25 euros

Antigüidade: 90,15 euros

H.E.: 78,13 euros

2 P.E. de 841,42 euros (S.B. + Antigüidade)



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Contingencias Comúns

* A base de cotización estará constituida pola suma dos conceptos salariais (Salario base, Plus Convenio e Antigüedad).

Salario Base	751,27
Plus Convenio	150,25
Antigüedad	90,15

	991,67 euros

* Á suma obtida engadirase a P.P.E:

$$\text{P.P.E.} = \frac{2 \times 841,42}{12} = 140,24 \text{ euros}$$



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Contingencias Profesionais

* A base de cotización mensual será así a suma obtida de ámbolos conceptos:

$$991,67 + 140,24 = 1.131,91 \text{ euros/mes}$$

Esta cantidade debe atoparse comprendida entre a base máxima e a base mínima de cotización da categoría profesional ou grupo de cotización correspondente. En caso contrario utilizaráse como base de cotización a base sobrepasada. (Grupo 7 de cotización: 728,10 € - 3.166,20).



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Contingencias Profesionais

A base de cotización por contingencias profesionais estará constituída polos mesmos conceptos que a base por contingencias comúns máis as horas extraordinarias.

$$1.131,91 + 78,13 = 1.210,04 \text{ Euros / mes}$$

Deberá estar comprendida entre a base máxima e mínima de cotización do grupo profesional. (Grupo 7 de cotización: 728,10 € - 3.166,20).



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Suposto Práctico Cálculo Base de Cotización Retribución Diaria

- ✓ Vamos a calcular a base de cotización, dun traballador con grupo de cotización 8, que percibe unha retribución diaria de:

Salario Base: 24,04 euros

Antigüidade: 3,01 euros

Plus Actividade: 18,03 euros

H.E.: 150,25 euros mes suposto

3 P.E. de 30 días S.B. + Antigüidade cada unha delas.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Continxencias Comúns

* Ó igual que para el cálculo da base de cotización con retribución mensual, para calcular a base de cotización de traballadores con retribución diaria, primeiramente recolleremos os [conceptos computables](#)

A suma de conceptos computables da como resultado:

$$24,04 + 3,01 + 18,03 = \mathbf{45,08 \text{ euros / día}}$$

Para calcular a cantidade correspondente á P.E., faremos:

$$\frac{(24,04 + 3,01) \times 30 \text{ días} \times 3 \text{ pagas}}{365 \text{ días ano}} = \mathbf{6,67 \text{ euros / día}}$$



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Continxencias Comúns

$$\text{B.C.C.C.} = 45,08 + 6,67 = \mathbf{51,75 \text{ euros}}$$

As horas extraordinarias non se toman en consideración para o cálculo da base de cotización por continxencias comúns.

Comprobaremos que a resultante está comprendida entre as bases (diarias) máximas e mínimas de cotización atendendo á categoría profesional do traballador. (Grupo 8 de cotización: 24,27 € - 105,54)



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Recibo de Salarios

Base de Cotización de Contingencias Profesionais

* Collemos a resultante obtida anteriormente da suma de conceptos computables máis a parte proporcional de pagas extraordinarias: 51,75 euros.

* A continuación calcularemos a cantidade diaria que corresponde ás horas extraordinarias xa que estas fóronnos dadas en cómputo mensual: $150,25 / 30 = 5,01$ euros

$$51,75 + 5,01 = 56,76 \text{ euros/día}$$

Procederáse entón a comprobar que a cantidade resultante atópase comprendida entre os topos máximos e mínimos ($728,10 / 30 = 24,27 \text{ €}$ - $3.166,20 \text{ €} / 30 = 105,54 \text{ €}$).



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

¿Qué é o Salario?

○ **contrato de traballo**, como todo contrato, **establece unha serie de dereitos e obrigacións para as partes**. Polo que se refire ó **empresario**, a súa principal obrigación consiste en **abonar a cantidade estipulada ó traballador, polos servizos por éste prestados**.

Así, pode definirse o salario como **a contraprestación ou contrapartida que percibe o traballador do empresario, pola execución do traballo por conta allea**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

¿Qué é o Salario?

Considérase salario a totalidade das **percepcións económicas** dos traballadores, **en diñeiro ou en especie**, pola **prestación** profesional dos **servizos laborais por conta allea**, xa retribuyan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos computables como período de traballo. Os **períodos computables como traballo** son:

- * O **descanso semanal e os días festivos**.
- * As **vacacións anuais**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

¿Qué é o Salario?

- * O **descanso**, non inferior a 15 minutos, en xornada que exceda de 6 horas diarias, se así está establecido mediante acordo.
- * As **ausencias xustificadas** ó traballo co dereito a retribución.
- * As interrupcións de traballo imputadas ó empresario: os **salarios de tramitación** en **despidos declarados nulos ou improcedentes**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

¿Cómo se pode retribuir ó traballador?

○ empresario pode aboar o salario ó traballador de dúas formas diferentes:

- ***Retribución dineraria***, xa sexa en **metálico** ou a través de calquera outro medio de pago admitido en Dereito.
- ***Retribución en especie***, proporcionando ó traballador outros **servizos**, ou concedéndolle determinados **beneficios**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

¿Cómo se puede retribuir ó traballador?

Retribución dineraria

Como regra xeral (e sen prexuízo do que logo se dirá) o único **medio de pago** que libra ao empresario da súa obrigaón de retribuir ao traballador, é aquel que se efectúa en **diñeiro**.

No entanto esta forma de pago **non ten por que ser necesariamente en diñeiro en efectivo**. ○ empresario, previo informe da representación legal dos traballadores, pode realizar o pago tamén mediante:

- * Talón bancario.
- * Outra modalidade de pago similar, a través de entidades de crédito.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

¿Cómo se puede retribuir ó traballador?

Retribución en especie

En ocasións a retribución do traballador consiste na **entrega ou concesión de determinados bens ou beneficios**.

Ten **carácter excepcional**, ó primar sempre o pago en metálico, e o suu establecemento só é admisible si existe lei, Convenio colectivo ou pacto, expreso ou tácito, que o autorice, nunca como imposición unilateral do empresario.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

¿Cómo se puede retribuir ó traballador?

En todo caso, a Lei fixa nun 30 por cento do total das percepcións salariais a percibir, o límite máximo a que pode ascender o pago **en especie**.

Esta forma de retribución ó traballador pode presentarse de diferentes maneiras: **cedendo ó traballador a vivenda ou un vehículo para desplazamentos**, estando a súa manutención a cargo do empresario, ...



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Retribucións salariais e extrasalariais

Unha primeira aproximación á definición legal leva a concluir que **non toda cantidade percibida polo traballador ten a consideración de salario**. Cabe falar así de:

- Retribucións salariais.
- Retribucións extrasalariais.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Retribucións salariais

a) **O SALARIO BASE:** fixado por unidade de tempo. Retribúe por día natural.

b) **COMPLEMENTOS PERSOAIS:** son **consolidables**, salvo pacto en contra:

- * **Antigüidade:** convenio colectivo ou contrato individual.
- * **Coñecementos especiais:** idiomas, títulos, ... sempre que a relación laboral non se base nestos coñecementos. Sóense fixar nos contratos de traballo.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións salariais

c) **DE POSTO DE TRABALLO:** non son consolidables, salvo pacto en contra, xa que **dependen do exercicio da actividade profesional** no posto asignado:

***Penosidade, toxicidade e peligrosidade:** deben de estar recollidos no convenio colectivo ou no contrato individual. En caso de que non haxa acordo, será a xurisdicción social a que decida se o posto é merecedor dun plus.

* **Turnicidade:** fíxase nos contratos de traballo ou en convenio.

* **Nocturnidade:** de 10 da noite a 6 da mañán, salvo que o salario fíxárase tendo en conta o horario de traballo, ou se compense este plus por periodos de descanso. A retribución deste complemento virá fixada no convenio colectivo.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións salariais

d) **POR CALIDADE OU CANTIDADE DE TRABALLO:** son complementos que percibe o traballador por facer o traballo con unha **maior calidade**, ou realizar **máis cantidade de traballo do normal**:

* **Incentivos á produción:** é un incentivo por **rendir no traballo por encima do considerado normal**. Normalmente os varemos de medición veñen recollidos nos convenios colectivos.

* **Asistencia e puntualidade:** sóese devengar **por día efectivo**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións salariais

* **Comisións:** é aquela cantidade **constituída**, en todo ou en parte, por unha **cantidade calculada sobre os negocios mediados polo traballador** (operacións nas que interven por conta do empresario). O dereito á comisión nace no momento de realizarse e de pagarse o negocio ou venda no que interviñera o traballador.

A cuantía das comisións será a que fixaran as partes. O S.M.I., no seu cómputo anual, é a garantía mínima de ingresos cando o traballador tivera establecido o salario a comisión como única percepción.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións salariais

* **Horas extraordinarias:** son as **horas de traballo que se realizan fóra da xornada ordinaria de traballo**. Como mínimo hai que pagalas como unha hora ordinaria. Se non hai pacto sobre como retribuír as horas extras entenderase que se retribuirán en forma de descanso nos 4 meses seguintes á súa realización. O tope anual legal de realización de horas extraordinarias son 80, salvo as feitas por forza maior.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións salariais

Notas sobre as horas extraordinarias:

- **Horas por forza maior:** Cando a empresa sufriu unha *catástrofe (incendio, inundación, avería, ...)* e a produccción tivo que pararse para recuperar esa produccción perdida, a empresa pode esixir ós seus traballadores a realización de horas extraordinarias de forza maior.
- **Horas estruturais:** Veñen motivadas polos momentos puntuais de *gran produccción*, rupturas de stocks, para *repoñer as mercancías* en almacén.
- **Horas non estruturais:** Non teñen *ningunha xustificación aparente* para que deban real



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións salariais

e) **DE VENCEMENTO PERIÓDICO SUPERIOR Ó MES:** os complementos de vencemento superior ó mes devénganse día a día, aínda que o seu pago sexa nunha data determinada:

- * **As pagas extras:** O traballador ten dereito a **dúas pagas extras**, unha en Nadal e outra en Vrán (según convenio). A cuantía das pagas veñen marcadas no convenio colectivo, sendo o seu tope mínimo o salario mínimo interprofesional vixente. Salvo acordo entre as partes, as pagas extras **non se devengarán** durante o periodo de I.T., xa que durante este periodo o salario sustitúese por unha prestación, para cuio cálculo compútase a parte proporcional das pagas extras.
- * **Participación en beneficios:** segundo o que marque o convenio.
- * **Outras gratificacións:** según acordo entre as partes.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Retribucións salariais

f) **EN ESPECIE:** Constitúen percepcións en especie de carácter salarial a utilización, consumo ou obtención para fins particulares, de bens, dereitos ou servizos, de forma gratuíta ou por prezo inferior ao de mercado.

Estas retribucións están **exentas**, tanto de renda, como de Seguridade Social, nun valor do **20% do S.M.I.**, sempre que devanditas retribucións non sexan debidas a norma, a convenio colectivo ou a contrato de traballo. **As retribucións en especie deberán valorarse economicamente** segundo os criterios establecidos, polo artigo 44 da lei do I.R.P.F., **en ningún caso estas percepcións poderán superar o 30% do total de retribucións do traballador.**



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Retribucións salariais

Entre outras, terán a consideración de percepcións salariais en especie:

- * A **utilización de vivenda** por razón de cargo ou pola condición de empregado público ou privado.
- * A utilización ou entrega de **vehículos automóbiles**.
- * Os **préstamos con tipo de interese inferior ao tipo legal do diñeiro**.
- * As **primas** ou cotas satisfeitas pola empresa en virtude dun contrato de **seguro** ou outro similar, salvo as de seguro de accidente laboral ou de responsabilidade civil.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Retribucións salariais

- * As cantidades satisfeitas polos empresarios a **plans de pensións a favor dos traballadores**.
- * As cantidades destinadas a **gastos de estudio dos traballadores**, sempre que non veñan esixidos polas actividades da empresa.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Salario

Retribucións salariais

g) DE RESIDENCIA: estes complementos remuneran a **prestación do traballo nun lugar xeograficamente determinado**, sempre que o **traballador fixe a súa residencia en devandito lugar**.

Todo o que rodea ao tema dos complementos é negociable, ben por medio dos convenios colectivos, ben mediante o acordo contractual das partes. Na maioría dos casos os complementos úsanse para pagar horas extraordinarias encubertas, xa que segundo a lei, non se pode exceder o tope de 80 horas extraordinarias anuais pagas, e digo pagadas porque as que se compensan con descanso nos 4 meses seguintes á realización das horas extraordinarias non contan para o tope.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Salario

Retribucións extrasalariais

Teñen a consideración de **percepcións non salariais**, ou extrasalariais, **aquelas retribucións que percibe o traballador como consecuencia da relación de traballo, pero que non retribúe nin o traballo efectivo realizado, nin os períodos de descanso que se computan coma se de traballo efectivo.** Estes gastos están normalmente recollidos en convenio, no caso que non o estean, o traballador comunicará ao empresario a súa orixe e contía.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Salario

Retribucións extrasalariais

a) **INDEMNIZACIÓNS POLOS GASTOS RELACIONADOS CO TRABALLO:** Non cotizan á seguridade social, nin se lles retén para o I.R.P.F., *sempre que non se exceda dos topos legais.*

- * **○ quebranto de moeda:** é aquela compensación que resarce ó traballador dos posibles **desaxustes de caixa** derivados do manexo continuo de diñeiro.
- * **○ desgaste de ferramentas:** son percepcións polo **desgaste de útiles ou ferramentas propias do traballador.**
- * **Prendas de traballo:** páganse ben en especie, ben en diñeiro.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Salario

Retribucións extrasalariais

* **Gastos de locomoción:** resarcen ó traballador dos **gastos que lle ocasiona o desprazamento**, por razón do seu traballo e por orden da empresa, a outros lugares distintos do centro de traballo. O empresario pode **pagar o precio do transporte público usado polo traballador**, ou abonarlle ata **0,19 Euros / Km.**, máis os **gastos de aparcamento e peaxe** xustificadas, no caso de que o traballador use o seu coche particular.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

○ Salario

Retribucións extrasalariais

* **Plus de distancia (Localidades distintas) e plus de transporte (mesma localidade):** son aquelas cantidades que **deben de abonarse ao traballador polos desprazamentos desde a súa residencia habitual ata o centro de traballo e viceversa**. O tope é do 20% do I.P.R.E.M. Son os convenios colectivos os que fixan a cantidade a cobrar por este concepto. Normalmente o cobro deste plus está asociado a vivir a unha determinada distancia do centro de traballo



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións extrasalariais

* **Dietas de viaxe:** compensan ó traballador dos **maiores gastos en que incurre cando por razón do seu traballo, debe pernoctar fora do seu lugar de residencia ou facer fora del algunha comida principal.**

- **Pernoctando:** 53,34 Euros / día, en territorio español; 91,35 Euros en el extranxeiro.

- **Sin pernoctar:** 26,67 Euros / día, en territorio español; 48,08 Euros en el extranxeiro.

* **Entrega de produtos a un precio inferior ó normal en comedores de empresa ou economatos de empresa, co tope de 9,00 Euros. / día.**



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións extrasalariais

b) **INDEMNIZACIÓN POR FALECIMENTO DO TRABALLADOR:** están recollidas nos convenios colectivos. **Nin cotizan á Seguridade Social, nin se lle retén para o I.R.P.F.**

c) **INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO:** cando o empresario ordena a un traballador desprácese a **unha poboación distinta da da súa residencia habitual**, este pode optar entre realizar o traslado ou solicitar a rescisión do contrato de traballo. Se opta polo traslado, a empresa terá que pagar os **gastos do desprazamento do traballador e da súa familia**; se o traballador non quere trasladarse e opta pola extinción do contrato de traballo, corresponderalle unha **indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, co tope de 12 mensualidades** (nin cotiza á S.S nin se lle retén para o I.R.P.F.). Inclúe: S.B., complementos consolidados e P.P.E.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións extrasalariais

d) INDEMNIZACIÓN POR MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS CONDICIÓN DE TRABALLO:

a modificación debe ser en:

- **Xornada** de traballo.
- **Horario**.
- Réxime de **traballos a quendas**.
- Sistema de **remuneración**.
- Sistema de **traballo e rendemento**.
- **Mobilidade funcional**, cando se excedan os límites do artigo 39 do E.T: dignidade, formación e promoción profesional.

O traballador para ter dereito a esta indemnización debe demostrar que foi **prexudicado**, entón poderá rescindir o seu contrato e cobrar unha indemnización de **20 días de salario por ano de servizo co tope de 9 mensualidades** (nin se lle retén para o I.R.P.F, nin cotiza á S.S).



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións extrasalariais

e) INDEMNIZACIÓN POR DESPEDIMENTO:

Estas indemnizacións están **exentas de cotizar á S.S. e de retencións para o I.R.P.F.:**

- * **Indemnización por despedimento colectivo**, aprobado en **expediente de regulación de emprego**: 20 días de salario por ano traballado, co tope de 12 mensualidades.
- * **Indemnización por despedimento disciplinario declarado improcedente**: 45 días de salario por ano de servizo, co tope de 42 mensualidades. En contratos de fomento da contratación indefinida a indemnización será de 33 días por anos de servizo, co tope de 24 mensualidades, sempre que o despedimento sexa obxectivo e declarado improcedente.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

O Salario

Retribucións extrasalariais

- * **Indemnización por resolución do contrato a instancias do traballador por incumprimento contractual do empresario:** 45 días de salario por ano de servizo, co tope de 42 mensualidades.
- * **A indemnización por resolución do contrato por causas obxectivas** (organizativas, de produción, técnicas e económicas): 20 días de salario por ano de servizo co tope de 12 mensualidades.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións extrasalariais

- * A indemnización **dunha mensuralidade de salario pola extinción do contrato por mor de morte, xubilación ou incapacidade do empresario.**
- * As compensacións económicas que recollen algúns convenios para o **termo dos contratos de obra ou servizo determinado** (8 días de salario).
- * **Indemnización por non preavisar ao traballador,** cando así o esixe a lei, a indemnización consiste no salario dos días que non se preavisou.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións extrasalariais

f) **PERCEPCIÓNS POR MATRIMONIO:** é a libre vontade do empresario, nin I.R.P.F., nin S.S.

g) **PRESTACIÓNS DA SEGURIDADE SOCIAL POR INCAPACIDADE TEMPORAL:** o traballador non cotiza por estas cantidades á seguridade social (cotiza segundo as bases de continxencias comúns e profesionais do mes anterior á baixa), pero si se lle retén para o I.R.P.F.

h) **PRESTACIÓNS POR COMPENSACIÓN POR DESEMPREGO PARCIAL:** o traballador cotiza á S.S o mesmo porcentaxe que cotiza polo seu traballo, xa que o INEM cotiza unha parte. Para o I.R.P.F., reténselle o mesmo que se lle retén polo que gaña traballando.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Retribucións extrasalariais

i) **MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL:** considéranse melloras das prestacións da S.S. as percepcións entregadas polas empresas ós traballadores para **complementar as cantidades que paga o I.N.S.S. nos periodos de incapacidade temporal**. O traballador non cotiza á S.S por estas cantidades (cotiza según as bases de continxencias comúns e profesionais do mes anterior á baixa), pero si se lle retén para o I.R.P.F.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Xeneralidades

- O pago e a previa liquidación do salario deben realizarse sempre documentalmente.
- O recibo individual de salarios ten dúas funcións: **efectos liberatorios** para o empresario e **efectos comprensivos** para o traballador.
- O **modelo do salario** axustarase ao modelo aprobado polo Ministerio de Traballo.
- O **recibo de salario** debe de ser un **reflexo do pactado en convenio ou en contrato individual**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Xeneralidades

- O **recibo de salarios** referirase a **meses naturais**, se a empresa paga en períodos inferiores, esas cantidades consignaranse como anticipos.
- O **traballador asinará o recibo** cando **cobre** as cantidades consignadas nel, non fará falta que o firme cando o empresario pague mediante transferencia bancaria.
- O recibo de salarios hai que **conservalos**, xunto aos seguros sociais, un mínimo de **catro anos**.
- A **falta de pagamento do salario** polo empresario lexítima ao traballador para que o **reclame vía xudicial**, o tipo de interese aplicable é o que marque o banco de España.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Data e Lugar de Pago

- A liquidación e **pago do salario debe efectuarse na data e lugar establecidos**, ou segundo os usos e costumes.
- É un dereito básico do traballador, a **percepción puntual da remuneración pactada** ou legalmente establecida. O período de tempo a que se refire o abono non pode exceder dun mes, tendo, no entanto, dereito a percibir anticipos a conta do xa traballado.
- Se existise atraso no pago, o traballador ten dereito a percibir un **interese por mouro** do 10% anual sobre o importe do salario. Pero se os **atrasos son continuados ou se produce ausencia total de pago**, o traballador poderá **pedir a extinción do contrato** tendo dereito ás indemnizacións previstas para o despedimento improcedente.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Garantías do Salario – Créditos Privilexiados

A lei dota ao salario dunha serie de garantías, que fan, sobre todo **nos casos de insolvencia** do empresario, que **os créditos salariais gocen de preferencia sobre outros**.

Estes privilexios non operan en situacións normais, senón que o seu establecemento obedece á idea de **protección dos traballadores cando**, por situacións de crises da empresa, aqueles **concorren con outros acredores** para satisfacer os seus créditos fronte ao empresario.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

Límites á liberdade de fixación do Salario

Na fixación do salario débense respetar uns límites:

- * **Os Convenios colectivos** establecen táboas de salarios para os distintos grupos e profesionais que **actúan como mínimos** que en todo caso haberá que respetar.
- * Os salarios **non** poden ser **discriminatorios**. O empresario **non** pode establecer discriminacións desfavorables por circunstancias de **sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, e adhesión ou non a sindicatos**. Imponse por tanto, a igual traballo, igual valor e salario.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



○ Salario

○ Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.)

○ **Salario Mínimo Interprofesional**, é a retribución mínima fixada legalmente para todos os traballadores.

○ **Goberno, con carácter anual**, regula a retribución mínima que deben percibir os traballadores, calquera que sexa a actividade que desempeñen, por cada día de traballo.

○ **contrato de traballo**, como todo contrato, **establece unha serie de dereitos e obrigacións para as partes**. Polo que se refire ó empresario, a súa principal obrigación consiste en **aboar a cantidade estipulada ó traballador, polos servizos por éste prestados**.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

O Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.)

Esta **retribución mínima** é denominada **S.M.I.** caracterizada porque:

- Na súa fixación anual polo **Goberno**, éste deberá consultar previamente ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas.
- É inembargable.
- Tanto a negociación colectiva ou outros acordos colectivos, como os contratos individuais, respetarán o Salario Mínimo.

Para o ano 2.009 o S.M.I. queda fixado en 20,80 euros/día, 624,00 euros/mes e 8.736,00 euros/año.



Formadora - Esther Blanco Quiñoy



O Salario

Evolución do S.M.I.

Ano	SMI Día	SMI Mes
2002	14,74 €	442,20 €
2003	15,04 €	451,20 €
2004	15,35 €	460,50 €
2005	17,10 €	513,00 €
2006	18,03 €	540,90 €
2007	19,02 €	570,60 €
2008	20,00 €	600,00 €
2009	20,80 €	624,00 €



Formadora - Esther Blanco Quiñoy

