

TEMA 1

1.- LA ECONOMIA

1.1.- ¿Qué es la economía?

La economía es una ciencia que estudia los bienes y servicios y la manera de distribuirlos entre los individuos.

La economía responde a tres preguntas:

1.-¿Qué producir?

2.- ¿Cómo producir?

3.-¿Para que producir?

Un *bien* es aquello que satisface directa o indirectamente las necesidades de los seres humanos.

Tipos de bienes:

1.-Bien libre aquel que es ilimitado y no es propiedad de nadie. Ej. El aire

2.-Bien económico aquel q es limitado y propiedad de alguien.

3.-Bien de consumo aquellos que satisfacen directamente nuestras necesidades.

3.1. Tipos de bienes de consumo:

-Perecederos aquellos que al consumirlos se agotan.

-Duraderos aquellos que se agotan con el tiempo.

4.-Bienes de producción aquellos que no satisfacen directamente nuestra necesidad. Ej. Maquinaria.

Un *servicio* es aquello que satisface nuestra necesidad pero no nos produce nada.

1.2. Factores de producción

Los factores de producción son los medios mediante los cuales obtenemos bienes y servicios.

Tipos de factores de producción:

Cultivable

1.- Tierra: Urbana

Obtenemos de ella (pesca,...)

2.- Trabajo factor básico de producción.

3.- Capital las inversiones monetarias.

1.3 Actividades económicas

Las actividades económicas se dividen en tres sectores:

- 1.- Sector primario satisface necesidades con bienes no transformados
- 2.- Sector secundario satisface necesidades con bienes semitransformados.
- 3.- Sector terciario-> satisface necesidades con bienes totalmente transformados.

1.4. Tipos de agentes

-Público Estado, Ayuntamiento,...

-Privado ánimo de lucro.

-Tercer Sector ONG'S

1.5. Economía de mercado

En el mercado entre unos y otros se satisfacen necesidades.

Tipos de economía:

- 1.-Economía doméstica suministra factores de producción a la empresa, y ésta a cambio les da un pago monetario.
- 2.- Economía de empresa suministra bienes y servicios a la economía doméstica y ésta les da un pago monetario a la empresa.

OPCION	MAIZ	TRIGO	COSTE DE OPORTUNIDAD
A	0	25	
B	1	24	1
C	2	21	3
D	3	16	5
E	4	9	7
F	5	0	9

1.6. El coste de oportunidad

El coste de oportunidad es la cantidad de un bien que cada individuo está dispuesto a renunciar para obtener una unidad adicional de otro bien.

Frontera de posibilidades

Cualquier punto fuera de la frontera de posibilidades es inalcanzable.

Cualquier punto dentro de la frontera de posibilidades es aconsejable.

1.7. La oferta y la demanda

La demanda es la cantidad de un bien que los consumidores están dispuestos a adquirir a un precio determinado.

La demanda depende de los siguientes factores:

1.- Precio del bien:

precio

cantidad

curva decreciente

2.- Precio de los demás bienes

2.1. Bienes complementarios bienes en los que el aumento en el precio de uno causa un desplazamiento a la izquierda en la curva de demanda del otro. Relación inversa a la del bien sustitutivo.

2.2. Bienes sustitutos bienes que satisfacen necesidades similares a otros. Dos bienes serán sustitutos si un aumento en el precio de uno motiva un desplazamiento a la derecha en la curva de demanda del otro. Relación directa.

Si sube el precio del bien A baja el precio del bien complementario.

P

Q

2.3. Renta pago a un factor de producción por encima de su coste de oportunidad. Si aumenta la renta aumenta la cantidad de bien normal que compra.

2.3.1. Tipos de bienes según la renta:

–Bienes Normales: R Q. Un bien para el cual la cantidad demandada aumenta a medida que crece el ingreso

–Bienes Inferiores: R Q. Bien cuya cantidad demandada disminuye cuando el ingreso aumenta.

–Baratos:

1.8. La oferta

La oferta es la cantidad de bienes que los productores están dispuestos a ofrecer a un precio determinado. La relación es directa y la curva creciente.

precio

cantidad

La oferta depende de los siguientes factores:

–Precio del bien: P_Q

–Precio de los demás bienes: P_Q

–Precio de los factores de producción:

1.9. Precio de equilibrio

El precio de equilibrio es aquel en el que se cruzan la oferta y la demanda.

Exceso de oferta

oferta

exceso de

demanda

demanda

1.10. Desplazamiento de la curva

1.10.1. Desplazamiento de la curva de demanda hacia la derecha:

precio

cantidad

1.10.2. Desplazamiento de la curva de demanda hacia la izquierda: baja el precio del bien sustitutivo

Demanda

Oferta

Curva hacia la derecha de Curva hacia la izquierda

la sardina del boquerón

precio de equilibrio

Si sube el precio de la sardina subirá la cantidad de boquerón comprado como bien sustitutivo

10.2.3. *Desplazamiento hacia la derecha de la curva de la oferta*

precio

Cantidad

10.2.4 *Desplazamiento hacia la izquierda de la curva de la oferta.*

TEMA 2

LA MACROECONOMIA

1.-El enfoque macroeconómico

La economía se divide en dos ramas:

Microeconomía: estudia el comportamiento particular de los distintos agentes económicos y los mercados individuales.

Macroeconomía: se ocupa de la conducta en su conjunto. Es decir, nivel global de producción, desempleo, precios y sector exterior.

Dentro de macroeconomía se habla de *oferta y demanda agregada*, que será la oferta y demanda del mercado. Es decir, la oferta de la suma de todos los productores y la suma de la demanda de todos los consumidores.

El enfoque macroeconómico pretende desarrollar modelos simplificados que permitan comprender las variables que determina el comportamiento y las causas de los problemas económicos y sus posibles soluciones.

2.- Problemas económicos

Los problemas económicos se agrupan en tres grandes bloques: crecimiento, inflación y desempleo.

Crecimiento: el crecimiento de la producción es el tema clave en la economía. Cuando se produce un fuerte crecimiento se creará empleo, lo que hará que el Estado recaude más impuestos y dispondrá de más posibilidades de gasto público. También mejorará la renta per cápita y en general se incrementará el nivel de vida de la población, pero como consecuencia de todo ello también se va a incrementar los costes sociales.// Si hay crecimiento hay empleo, mejor calidad de vida(2 coches) en contra se deberá talar más árboles para crear más suelo urbanizable.//

Inflación: existe inflación cuando hay un aumento generalizado en los precios y en los costes de los productos. Por contrapartida hablaremos de **deflación** cuando disminuyen en general los costes y los precios.

Existen multitud de causas dependiendo del lugar y el momento histórico en que se producen. Podremos hablar de:

*Inflación de demanda: cuando la demanda de bienes y servicios es mayor que la oferta de los mismos, por lo tanto como consecuencia subiran los precios y se podrá solucionar por parte del Estado mediante la aplicación de medidas monetarias y fiscales encaminadas a reducir el poder adquisitivo de los consumidores.

*Inflación de costes: hace referencia a la elevación en el nivel de los precios producida por un aumento en los costes de producción (m. Prima, mano de obra, sueldos y salarios, costes fijos o margen de beneficios de los empresarios).

Consecuencias de la inflación serán también:

1º Afectará a la distribución de la renta, pues perjudica a todos aquellos colectivos que tienen sus rentas fijadas de antemano, p. E. Los pensionistas

2º El incremento de los precios de los bienes hace que sean menos competitivos frente a los bienes extranjeros.

3º Un proceso generalizado de elevación de precios influye negativamente sobre la asignación de recursos. Sólo podrán comprar recursos quien pueda.// Un indicador de la abundancia o escasez que existe en un país son los precios

Desempleo: produce un fuerte gasto de recursos para la sociedad.

3. Magnitudes agregadas

A nivel macroeconómico se trabaja con magnitudes agregadas que refleja el comportamiento global de la economía. Existen tres posibilidades para acercarse a la medición de la riqueza de un país:

Producción: recoge la oferta agregada de todos los bienes y servicios producidos por las empresas.

Renta: recoge los pagos realizados por las empresas como contraprestación por la utilización de los factores de producción.

Gasto: recoge la demanda agregada, es decir la cantidad total que estas dispuestos a gastar los consumidores, empresas y gobierno para cada nivel de precios establecido.

Podemos establecer los siguientes conceptos:

La producción se puede calcular a coste de los factores o a precio de mercado:

$$\text{COSTEFACTORES} = \text{PRECIOMERCADO} - \text{IMPUESTOS INDIRECTOS} + \text{SUBVENCIONES}$$

$$\text{PM} = \text{C.F.} + \text{IMPUESTOS INDIRECTOS} - \text{SUBVENCIONES}$$

P.I.B.: es la suma del valor de la producción bienes y servicios ocasionados dentro de un país. La tasa de crecimiento del P.I.B. mide la importancia relativa del cambio ocurrido en el P.I.B. entre dos periodos consecutivos.

$$\text{P.I.B.} = \text{P.N.B.} + \text{RFEN} - \text{RFNE}$$
 renta de los factores extranjeros en territorio nacional; renta de los factores nacionales en territorio extranjero.

P.N.B.: es el valor a precios de mercado de la totalidad de los bienes y servicios producidos dentro y fuera del país. FORMULAS:

1)
$$\text{P.N.B.} = \text{CONSUMO} + \text{INVERSIÓN} + \text{GASTO} = \text{CONSUMO PUBLICO} + \text{CONSUMO PRIVADO} + \text{FORMACIÓN BRUTA CAPITAL O CONSUMO} + \text{INVERSIÓN} + \text{GASTO} + (\text{EXPORTACIONES} - \text{IMPORTACIONES})$$

2)
$$\text{P.N.B.} = \text{P.I.B.} - \text{R.FEN} + \text{R.FNE.}$$

P.N.N.: recoge la perdida de valor que se produce en un periodo de tiempo determinado. FORMULAS:

- $$\text{P.N.N.} = \text{PNB} - \text{AMORTI/DEPRECIACIÓN}$$
- $$\text{P.N.N.} = \text{CONSUMO PUBLICO} + \text{CONSUMO PRIVADA} + \text{INVERSION NETA}$$
- $$\text{INVERSIÓN} = \text{INVERSION BRUTA} - \text{DEPRECIACIÓN}$$

Renta Nacional: muestra el volumen total de ingresos que tiene la totalidad de los individuos por su participación en el proceso productivo durante un periodo de tiempo determinado. FORMULAS:

1) RENTA NACIONAL(RN) = P.N.N. A COSTE DE FACTORES

2) RENTA NACIONAL(RN) = P.N.N – IMPUESTOS INDIRECTOS

Renta Personal (R.P.): es la renta que realmente disponen las unidades domésticas para tomar sus decisiones de consumo y ahorro. FORMULA:

1) R.P. = RENTA NACIONAL – BENEFICIO NO DISTRIBUIDOS – COTIZACIÓN A LA S.S. – IMPUESTOS INDIRECTOS + TRANSFERENCIAS

2) RENTA PERSONAL DISPONIBLE = RENTA PERSONAL – IMPUESTO RENTA PERSONAS FÍSICAS (IRPF) – CONSUMO PRIVADO + AHORRO PRIVADO

Renta per Capita = RN

Nº HABITANTES

AHORRO NETO DE LAS FAMILIAS (A.N.F.) = RENTA DISPONIBLE – CONSUMO PRIVADO

AHORRO NETO DE LAS EMPRESAS (A.N.E.): BENEFICIO NETO NO DISTRIBUIDO (B°ND)

RENTA PER CAPITA: son los ingresos medios que corresponden a cada individuo

GASTO = P.I.B. A PRECIO DE MERCADO = CONSUMO PÚBLICO + CONSUMO PRIVADO + INVERSIÓN BRUTA + INVERSIÓN PRIVADA + (EXPORTACIÓN – IMPORTACIÓN)

DEMANDA INTERNA = CONSUMO PÚBLICO + CONSUMO PRIVADO + INVERSIÓN BRUTA + INVERSIÓN PRIVADA

DEMANDA FINAL = CONSUMO PÚBLICO + CONSUMO PRIVADO + INVERSIÓN BRUTA + INVERSIÓN PRIVADA + (EXPORTACIÓN – IMPORTACIÓN)

4. análisis de la coyuntura económica

La contabilidad nacional a través de las magnitudes macroeconómicas permite mediante análisis a corto plazo realizar un diagnóstico de la situación económica de un país y determinar cuáles son las tendencias a largo plazo.

Hablaremos de tres indicadores:

1. – Índices directos: el principal índice directo es el I.P.C. A partir de los resultados de las encuestas en los presupuestos familiares realizados por el Instituto Nacional de Estadística se seleccionan los principales bienes de consumo y la importancia de su gasto dentro del gasto total.

Periódicamente se recogen los precios de los productos seleccionados y se representan todas las áreas comerciales del país.

I.P.C: medida del nivel de los precios más utilizada y que engloba los precios de los bienes y servicios de consumo final, no interesando las inversiones.

La Tasa de Inflación se define como el incremento porcentual del nivel general de precios durante un año en relación con el año anterior.

	AÑO BASE 0	AÑO 1	AÑO 2
ALIMENTOS	75	80	85
VIVIENDA	30	40	95

%PORCENTAJE

ALIMENTO 60

VIVIENDA 40

100

$I.P.C.t = g_{01} pt_1 + g_{02} pt_1 + \dots + g_{0n} P_{tn}$

P01 P02 P0n

TASA INFLACIÓN = $I.P.C. t + I.P.C.t -1$

* 100

$I.P.C.t -1$

Ejemplo:

$I.P.C.1 = 60 \cdot 80 + 40 \cdot 40 = 117.33$

75 30

$I.P.C.2 = 60 \cdot 85 + 40 \cdot 45 = 117.33$

75 30

$117.33 - 100$

$TASA1 = \frac{117.33 - 100}{100} = 17.33\%$

100

$128 - 117.33$

$TASA2 = \frac{128 - 117.33}{117.33} = 9.09\%$

117.33

Inflación Subyacente: con el objeto de eliminar el I.P.C. utilizaremos el siguiente concepto:

INFLACION SUBYECENTE = $I.P.C. - \text{PRODUCTOS ENERGÉTICOS} - \text{PRODUCTOS ALIMENTICIOS SIN ELABORAR}$

DEFLACTOR DEL P.I.B.: índice que representa el cambio ocurrido en todos los bienes y servicios en un período determinado.

5. Mercado Laboral

Mercado Laboral: todas las personas que pueden trabajar.

ASALARIADOS/AS OCUPADOS/AS

POR CUENTA PROPIA

ACTIVOS

1er EMPLEO

PARADOS/AS

AN TRABAJADO ANTES

ESTUDIANTES

AMAS DE CASA

INACTIVOS JUBILADOS

DISCAPACITADOS

OTROS

POBLACIÓN SERVICIO MILITAR

CONTADA

APARTE SERVICIO SUSTITUTIVO

TASA DE ACTIVIDAD = POBLACIÓN ACTIVA

POBLACIÓN TOTAL

TASA DE PARO = N° PARADOS

POBLACIÓN ACTIVA

TEMA 3

EL FUNCIONAMIENTO ECONOMICO DE LA EMPRESA

1.-El patrimonio

El patrimonio de una empresa, esta formado por el conjunto de bienes y derechos, forman el activo de la empresa, es decir, lo que tengo. Las obligaciones forman lo pasivo de una empresa, es decir, lo que debo. El patrimonio neto de una empresa es igual a los bienes mas los derechos, menos las obligaciones, o lo que lo es lo mismo a lo activo, menos el "pasivo", lo que siempre se debe de cumplir es que el activo, sea igual al pasivo.

En contabilidad los elementos se agrupan en conceptos denominados cuentas: el Activo es igual al Pasivo.

ACTIVO: bienes y derechos q pertenecen en la empresa un año o más.

Activo ficticio→gastos de constitución de notarios (registro)

Inmovilizado inmaterial→bienes y derechos intangibles. Ej.: patentes, nombres, marcas, concesiones, etc.

Fijo(1 año o +) Inmovilizado material. (Bienes tangibles) Ejemplo: edificios, maquinarias, eletos. De transporte

Inmovilizado financiero: ejemplo: una concesión de un crédito a l/pl, acciones con fines no especulativos

ACTIVO CIRCULANTE: los bienes y derechos tienes en la empresa menos de un año.

Existencias o mercaderías

ACTIVO Realizable. Ejemplos: clientes, clientes efectos a cobrar, acciones, crédito

CIRCULANTE Disponible: dinero que hay en efectivo en caja y en banco

PASIVO: es igual al activo. Lo que se debe, las obligaciones.

PASIVO FIJO: se cobrará después de un año.

PASIVO CIRCULANTE: se cobrará antes de un año

Fondos Propios o pasivo neto: capital, reservas, P y G

PASIVO Pasivo Exigible a l/p: proveedor de inmovilizado a l/p, préstamo a l/p.

FIJO

PASIVO Pasivo exigible a c/p: proveedor inmovilizado a c/p, préstamos a c/p

CIRCULANTE proveedor(vta.mcd)

ACTIVO = PASIVO

2.-Correlación entre las masas

Para que exista correlación entre las masas (Activo = Pasivo) las fuentes de financiación deben ser adecuadas a las inversiones, de no ser así la empresa se resistirá en su funcionamiento pudiendo acabar incluso en una suspensión, quiebra y desaparición.

Situaciones en las cuales se puede encontrar una empresa:

–Situación Máxima estabilidad: sólo se puede dar esta situación en el momento de la constitución de la empresa

–Situación normal:

ACTIVO CIRCULANTE > PASIVO CIRCULANTE. Lo que quiere decir que el fondo de maniobra es positivo. FONDO DE MANIOBRA: $FM = AC - PC$

Interesa que el fondo de maniobra sea positivo porque:

*Si fuera negativo se daría la circunstancia de que el activo fijo se financiaría con pasivo circulante, lo que llevaría a la suspensión de pagos. También porque en el activo circulante se incluye el stock de seguridad que dada su permanencia en la empresa se puede considerar como una inversión a largo plazo.

– Situación de inestabilidad: el activo circulante es < que el pasivo circulante, por lo tanto el fondo de maniobra es negativo. En esta situación la empresa está en situación de pagos. EJEMPLO

FM

90 DIAS

– Situación de quiebra: todo el activo de la empresa está financiado por pasivo exigible. EJEMPLO:

=

– Máxima inestabilidad: Todas las pérdidas son igual al pasivo. Ejemplo.

=

3. – Análisis de un balance

Podemos hallar porcentajes positivos y negativos.

$ACTIVO\ N-1\ PvA1 \times 100 / c\ N$

*Fijo $a+b+c+d\ A1$

ficticio a a1

inmaterial b b1

material c c1

financiero d d1

*Circulante $e+f+g=B\ B$

Existencias e

Realizable f

Disponibles g

Total Activo $A+B=C$

$A1 \times 100$

PH=

A

TEMA 4

BÚSQUEDA DE EMPLEO

EL ANUNCIO:

- 1.- Profesión q se posee: busca empleo
- 2.- Especialidades
- 3.- Teléfono de contacto

CARTA DE PRESENTACION

- 1.- Debe ser breve. Acompañará siempre al Curriculum Vitae
- 2.- Intentar conseguir el nombre del encargado: personalizar la carta
- 3.- No debemos suplicar
- 4.- Sólo escribiremos por una cara del folio, salvo que nos la pidan manuscrita a máquina
- 5.- Dejar espacios y márgenes.
- 6.- Partes de la carta:
 - 1.- Encabezamiento margen izquierdo pondremos los datos del que envía la carta; margen derecho pondremos los datos de la empresa
 - 2.- Saludo tipos: si dirigimos la carta a una sola persona muy Sr. Mío y si la dirigimos a varias personas Muy Sres. Míos ; si la carta fuera dirigida a alguien con cierta autoridad utilizaríamos el Distinguido Sr.; y si hemos mantenido cierta relación utilizaríamos el Estimado Sr.
 - 3.- Cuerpo de la carta tres párrafos con sangrías salvo en instancias y oficios. Primer párrafo: hablaremos de la empresa o de la convocatoria. Por ejemplo: a través del periódico tal...; conozco su empresa y ... Segundo párrafo: hablar del titular (estudios). Tercer párrafo: anunciar la disponibilidad.
 - 4.- Despedida: Atentamente, firmamos y debajo ponemos Fdo. Y nuestro nombre. Abajo ponemos Nota: adjunto curriculum actualizado con fecha tal...

Frases hechas para cada párrafo:

Primer párrafo: con referencia a su anuncio aparecido en...; en relación con su oferta de empleo...; habiendo conocido que su empresa se dedica a...;

Teniendo noticias de sus productos...

Segundo párrafo: soy titulado en... y poseo experiencia en como puede ver en mi curriculum...; He terminado

los estudios de... y me considero capacitada para cumplir las tareas de puesto de... por haber realizado prácticas en ... como puede leerse en mi curriculum

Tercer párrafo: por todo lo dicho anteriormente me gustaría se tuviera en cuenta mi solicitud para formar parte de su empresa; Por las razones citadas espero ser tenido en cuenta en el proceso de selección; Por ello les agradecería que me admitiera en las pruebas de acceso a las que se refiere su convocatoria; Espero, si no es posible en estos momentos, que en un futuro cercano cuenten conmigo para formar parte de su empresa.

EL CURRICULUM VITAE

El Curriculum Vitae tiene que ser claro, conciso y no tiene que superar los dos folios. Favorable y negar lo que es negativo. Comprobable o documentado, todo tiene que ser organizado, es decir, separar los siguientes bloques: datos personales, formación

académica y profesional, experiencia laboral y otros datos de interés. Respetar márgenes y espacios. Debemos tener un modelo general y adaptarlo al puesto y oferta concreta, por lo tanto no enviar nunca fotocopias.

Partes del curriculum: datos personales nombre y apellidos, dirección, teléfono de contacto, completar todos los datos que nos pidan, edad, omitir los datos que no nos pidan (desplazamiento, estado civil).

Datos de educación: formación reglada incluirá diplomas y títulos, académicos, rama o especialidad cursada, centro y localidad, fecha de finalización de estudios, los estudios van de mayor a menor. Formación no reglada cursos de formación ocupacional, cursos de INEM, cursos en academias.

Experiencia profesional: puesto ocupado, la empresa, dirección de la empresa, fecha de inicio de fin, funciones que realizaba. Experiencia pre-profesional.: Todos aquellos trabajos que no han sido retribuidos.

Otros datos de interés: disponibilidad, carnet de conducir, etc. No se deben poner las aspiraciones profesionales

LA ENTREVISTA

Entrevista personal: es una técnica mediante la cual la persona encargada de realizar un proceso de selección evalúa la personalidad, carácter, temperamento y motivación de los candidatos que aspiran a un puesto de trabajo. Se complementa así la información obtenida a través del curriculum y de los tests.

1.-Sugerencias para mejorar una entrevista de trabajo:

1.- Conoce antes a la empresa

2.- Conoce a ti mismo

3.- Lleva el curriculum y otros documentos importantes: la tarjeta del INEM y la tarjeta de la S.S.

4.- Comprueba tu apariencia:

4.1. Dúchate por la mañana

4.2. Hacer deporte por la mañana

4.3. Evitar ropa llamativa: chicasno llevar pulseras, maquillaje discreto, mejor traje de chaqueta que pantalón , los zapatos sin excesivo tacón; chicosropa clásica, no abusar de colonias ni after save, no llevar zapatillas de

deporte

2.- Ir solo a la entrevista, no llevar paquetes , llegar puntual.

3.- Durante la entrevista: si nos dan un impreso lo leemos antes de rellenarlo, cuidar la ortografía, ser honrado y exacto, crear una buena impresión, sentarse derecho, estar atento, no fumar, no jugar con objetos que haya en la mesa, no dar imagen de nerviosismo, tratarlo de usted, pensar las respuestas antes de contestarlas, evitar mirar el reloj, no cortar al entrevistador, no llevar móvil encendido, si nos pregunta por trabajos anteriores y no tenemos experiencia hacemos hincapié en nuestra juventud y estamos dispuestos a enfrentarnos desempeñar el trabajo, no preguntar por el sueldo.

4.- No criticar a antiguos compañeros ni jefes ni empresas.

TIPOS DE ENTREVISTA

1.- Directa: el empresario tiene un formulario del que no piensa salirse

2.- Libre: el entrevistador hace una pregunta general y te deja que hables.

3.- De panel: hay varios entrevistadores y un solo entrevistado.

4.- De grupo: se trata de agrupar a 5 o 10 candidatos y se les hace discutir sobre un tema y el entrevistador solo escucha. No monopolizar la conversación pero tampoco guardar excesivo silencio. Intentar mantenerse dentro del tema.j

5.-

T E M A 5

DERECHO LABORAL

1.-NOCIONES GENERALES

1.1. LEGISLACION LABORAL

El derecho es el conjunto de normas, reglas y principios que regulan las relaciones sociales que la convivencia humana en cada momento histórico ha hecho necesario. Podemos dividir el derecho en dos grandes bloques:

A.- Derecho público: son las normas que regulan la actividad del Estado y entes públicos(Ayuntamientos, Diputaciones...). Las relaciones entre Estado y entes públicos y las actividades que realizan que éstos con los particulares cuando actúan de forma oficial.

Dentro de Derecho Público hay Derecho Constitucional, fiscal, internacional público, derecho administrativo, derecho Penal y Procesal.

B.- Derecho Privado: está constituido por las normas que regulan la actividad de los particulares entre sí y las actividades de éstos con entes públicos y el Estado cuando éstos actúan de forma privada.

Dentro del Derecho Privado está el Derecho Mercantil, Derecho Civil y el Derecho Internacional Privado.

1.2.-DERECHO LABORAL

Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo libre y voluntario prestado en condiciones de dependencia y por cuenta ajena. El Derecho Laboral es una mezcla de Derecho Público y Derecho Privado porque la mayoría de las empresas son privadas pero el Estado se involucra desde el momento en que regula la jornada, el nº de horas extras, el salario mínimo interprofesional, etc.

El Derecho Laboral surge para compensar la desigualdad existente en la relación laboral motivada por tres causas:

- 1.- La Revolución Industrial
- 2.- La reacción obrera frente a la Revolución Industrial
- 3.- La intervención del Estado

1.3. JERARQUIA DE LAS FUENTES DEL DERECHO. INTERNAS O EXTERNAS

- 1.- NORMAS DE LA U.E.: Reglamento, Directa
- 2.- CONSTITUCION
- 3.- O.I.T.: Convenio
- 4.- LEYES: Ley Orgánica, Ley Ordinaria, Decreto Laboral, Decreto Ley
- 5.- REGLAMENTO: Real Decreto, Orden Ministerial
- 6.- CONVENIO COLECTIVO
- 7.- CONTRATO
- 8.- COSTUMBRE
- 9.- JURISPRUDENCIA
- 10.-PRINCIPIO GENERAL DEL DERCHO
- 13.1.- NORMAS DE LA U.E.(norma externa):

En 1.986 entró en vigor el Tratado de la U. E. Con la adhesión de España y tres años más tarde se aprueba la Carta Social de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, en la cual se definen los derechos que deberían disfrutar todos los trabajadores de la Comunidad Europea, siendo uno de los más importantes el de la Libre Circulación de las Personas que se manifiesta en tres modalidades:

- 1.- Libre Circulación de los Trabajadores
- 2.- Libre Establecimiento
- 3.- Libre Prestación de Servicios

El instrumento con que cuenta es el Fondo Social Europeo, que intenta fomentar la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores y mejorar sus oportunidades a través de la formación y adquisición de nuevas

cualificaciones.

Las disposiciones normativas más importantes son:

13.2.– REGLAMENTOS: leyes comunitarias cuyos destinatarios son los Estados, empresarios y trabajadores. Son obligatorios y directamente aplicables

1.3.3.– DIRECTIVAS: son leyes cuyos destinatarios son los Estados Miembros. Son obligatorias respecto a los resultados a alcanzar, pero dejan libertad a los Estados para que éstos establezcan la forma y medios de obtener este resultado.

2.– LA COSTITUCION(norma interna): Creada el 6/12/1.978 por Referendum.

El contenido se clasifica en tres grandes bloques:

1.– Derechos Fundamentales

2.– Derechos y Libertades

3.– Principios Económicos y Sociales que han de regir la política social y económica de los poderes públicos.

1.1.Derechos Fundamentales:

1.1.1. Derecho a sindicarse

1.1.2. Libertad sindical

1.1.3. Derecho a la huelga

2.1.Derechos y Libertades:

2.1.1. Derechos No Fundamentales

2.1.2. Derecho al trabajo

2.1.3. Derecho a la Promoción

2.1.4. Derecho a un salario suficiente

2.1.5. Derecho a libre elección de profesión

2.1.6. Derecho a la negociación colectiva

2.1.7. Derecho a la libertad de empresa.

3.– O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo)

Fue creada en el 1.919, España forma parte de ella desde su creación, aunque estuvo ausente de ella desde 1.941 al 1.946. La representación de cada estado es la misma siendo tripartita, es decir, representantes del gobierno, trabajadores y empresarios.

La finalidad de la O.I.T. es mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores a nivel internacional.

Las normas de la O.I.T. se denominan convenios y en España una vez ratificado y publicado en el B.O.E. forma parte de nuestro ordenamiento.

4.- 5.- LEYES Y REGLAMENTOS

Los poderes y grupos sociales que pueden legislar en materia laboral son:

1.- Poder Legislativo: El Parlamento es el órgano del Estado que más directamente representa al pueblo. Hace las leyes que ocupan el rango inferior a la Constitución dentro del ordenamiento interno.

Podemos distinguir dos tipos de leyes:

A: Ley Orgánica: son las que tratan de los derechos y libertades fundamentales, siendo necesaria para su modificación o aprobación la mayoría absoluta del congreso. Necesitas 166 votos (mayoría + 1)

B: Ley Ordinaria: son las que tratan de los derechos y libertades no fundamentales, siendo necesario para su modificación o aprobación la mayoría simple.

2.- Poder Ejecutivo: el Gobierno para poder llevar a cabo sus funciones administrativas posee como instrumento principal la potestad reglamentaria, es decir, el poder de dictar norma con rango inferior a ley, es decir, reglamentos.

Se denominará Real Decreto si es aprobado por el Consejo de Ministros y Orden Ministerial y Orden Ministerial si es aprobada por un ministro.

Por otro lado, el Gobierno puede establecer disposiciones legales del mismo rango jerárquico que las leyes del Parlamento.

Se denominarán Decretos Legislativos si vienen ocasionados por Delegación del Parlamento o bien Decreto Ley si se trata de un caso de extraordinaria urgente necesidad, aunque en este caso tienen carácter provisional y se deben convalidar por el Parlamento.

6.- CONVENIOS COLECTIVOS

Un Convenio Colectivo es un pacto entre trabajadores o sus representantes y los empresarios o sus representantes para fijar las condiciones generales del trabajo.

7.- CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empresario para fijar condiciones particulares de trabajo.

8.- COSTUMBRE

Es una norma no escrita que surge de la propia colectividad y que se aplica en ausencia de Ley, Convenio o contrato para resolver un conflicto. Tiene que cumplir tres condiciones:

1.- Ser local, es decir, de un lugar concreto

2.- Profesional, para una actividad determinada

3.- Debe ser probada

9.- JURISPRUDENCIA

Es la interpretación que hace de las leyes el Tribunal Supremo, al resolver recursos cuando de forma reiterada falla de la misma manera en casos análogos. Esta interpretación vinculará a Tribunales inferiores que deberán aplicarla en sus sentencias.

10.- PRINCIPIOS GENERALES DEL TRABAJO

En el Derecho del Trabajo existen una serie de principios que inspiran toda la Normativa Laboral e indican que normas se aplican en cada caso concreto.

Cuatro principios:

- 1.- Principio de la norma más favorable: se elegirá siempre la norma que más favorezca al trabajador, vista ésta en su conjunto.
- 2.- Principio de condición más beneficiosa: consistirá en mantener los beneficios de uno o varios trabajadores que a través de su contrato de trabajo hayan conseguido, aunque con posterioridad se apruebe una norma aplicable a todos los trabajadores y que establezca normas menos favorables.
- 3.- Principio pro-operario: cuando existen dos o más interpretaciones de una misma norma se interpretará aquella que sea favorable al trabajador.
- 4.- Principio de irrenunciabilidad de derechos: los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que reconozcan las Leyes, Convenios o cualquier otra norma.

T E M A 6

EL TRABAJO REGULADO POR EL DERECHO LABORAL

1.- CARACTERÍSTICAS

Se caracteriza por:

- 1.- Ser personal: el trabajo debe ser realizado por quien firma el contrato
- 2.- Voluntario: el trabajador es libre en el momento de comprometerse a realizar un trabajo, y también lo es para darlo por terminado.
- 3.- Retribuido: el trabajador recibe una remuneración a cambio del trabajo realizado
- 4.- Es prestado por cuenta ajena, lo que quiere decir que el fruto del trabajo es del empresario.
- 5.- Está subordinado al poder de organización y dirección del empresario.

De todas estas notas podemos establecer que hay una serie de relaciones laborales que están excluidas de la regulación por el derecho laboral, como son:

- 1.1.- Los trabajos forzados, sino mili trabajos sociales
- 1.2.- Servicios gratuitos

1.3.– Trabajo familiar: siempre y cuando lo realice hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (marido) y que convivan con él.

1.4. Trabajadores autónomos: los funcionarios, transportistas que utilizan vehículos de su propiedad, los agentes de comercio que asuman todo el riesgo.

Junto a todo esto aparecen una serie de relaciones especiales como son:

- 1.– Trabajo de penados
- 2.– Trabajo de artistas
- 3.– Trabajo de los altos cargos
- 4.– Trabajo del servicio del hogar
- 5.– Trabajo de deportistas

2.– CONCEPTO DE CONTRATO

El artículo 1.255 del Código Civil establece el principio de autonomía. El contrato de trabajo si bien parte de dicho principio se aleja de él debido a sus numerosas

particularidades derivadas a la especial protección que se quiere dar al trabajador.

Se puede definir el contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador por el que éste se compromete a prestar de forma continuada y personal sus servicios bajo la dirección de aquél a cambio de una remuneración y con sujeción a unas normas legales y/o convencionales.

Las características que se extraen de esta definición son:

- 1.– Se trata de un contrato de naturaleza consensual (están de acuerdo ambas partes)
- 2.– Bilateral: obliga a dos partes.
- 3.– Oneroso: tiene carácter patrimonial, uno recibe dinero y otro el fruto del trabajo.
- 4.– De tracto sucesivo: no se agota con un uso.
- 5.– Está normatizado: sujeto a normas.

Los elementos esenciales de todo contrato son tres:

- 1.– Consentimiento: voluntad libre y consciente para firmar un trabajo.
- 2.– Objeto: asunto sobre el que recae el trabajo. El objeto ha de ser posible, lícito, determinado y con un contenido patrimonial.
- 3.– La causa: es la razón última del contrato.

Para que un contrato sea válido es preciso que las partes tengan capacidad de obrar. Hay que distinguir entre capacidad de obrar y capacidad jurídica. La capacidad jurídica es la aptitud para ser titular de derechos y

obligaciones. La capacidad de obrar es la aptitud para realizar actos jurídicamente válidos, existiendo dos limitaciones importantes: edad y la plena facultad mental.

Si por cualquier circunstancia un contrato se declara nulo éste dejará de tener efectos con posterioridad a la declaración de nulidad. A diferencia del contrato civil que nunca tendrá efectos.

Por lo que se refiere a la forma del contrato se establece la libertad de forma, pero el Artículo 8 del estatuto de los trabajadores (E.T.) establece:

- 1.- Determinados tipos de contratos deberán tener una forma oficial
- 2.- Cuando un contrato tenga una duración superior a cuatro semanas, el contrato debe ser por escrito.
- 3.- Que se faculta a cualquiera de las partes a exigir a la otra y en cualquier momento de vigencia del mismo su forma escrita.

10.1. PERIODO DE PRUEBA

Con lo que respecta al periodo de prueba máximo el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores establece unos periodos máximos que le sirvan al empresario para comprobar la aptitud del trabajador al puesto, que será de seis meses para técnicos titulado, dos meses para el resto de los titulados en empresas con 25 o más trabajadores y tres meses en empresas de 24 o menos trabajadores.

El periodo de prácticas se debe pactar siempre por escrito si no será nulo y también será nulo si el trabajador con anterioridad ha desempeñado la misma función en la empresa bajo cualquier forma de contrato.

10.1.2. EDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El Artículo 6 del E.T. prohíbe totalmente a los menores de 16 años efectuar contrato de trabajo.

De 16 a 18 años que es cuando la Constitución establece la mayoría de edad se podría firmar contratos si uno se emancipa por: matrimonio, por concesión paterna o por concesión judicial.

Los no emancipados necesitan completar esta limitación a su capacidad de obrar mediante la intervención de quien ejerza la patria potestad.

T E M A 7

LA JORNADA DE TRABAJO

1.- INTRODUCCION

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empresario su actividad laboral. Históricamente, la unidad de computo utilizada era el día natural por lo que se denominaba jornada de trabajo y el pago de dicho tiempo jornal. En la actualidad la tendencia es a utilizar cómputos más amplios lo que permite una mayor flexibilidad en la distribución del tiempo.

2.- DURACION

El artículo 34 del E.T. establece que la duración de la jornada laboral será la pactada en el convenio o en el contrato, fijando una duración máxima legal ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.

No obstante, para evitar severos desequilibrios en dicha distribución, el mismo artículo 34 fija una serie de limitaciones como son:

- 1.- Entre el final de una jornada y principio de la otra han de transcurrir como mínimo 12 horas.
- 2.- No se puede trabajar más de 9 horas efectivas, salvo que por convenio o acuerdo entre trabajador y empresario o sus representantes se establezca otra distribución, pero siempre respetando el descanso establecido en el punto primero.
- 3.- Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias incluyéndose en dicho cómputo las horas de formación.
- 4.- Si la jornada es superior a seis horas continuadas debe concederse un descanso en la misma a 15 minutos o superior. Dicho tiempo no se tratará de tiempo de trabajo por lo que no será remunerado, salvo que el convenio estipule otra cosa.
- 5.- Si se tratase de trabajadores menores de 18 años, el anterior descanso será de 30 minutos y se establecerá siempre que la duración de la jornada continuada sea superior a cuatro horas y media.

Hay que señalar que por trabajo efectivo la ley alude al periodo en el cual el trabajador permanece en su puesto de trabajo. Por consiguiente, el tiempo dedicado al cambio de ropa, al transporte entre domicilio y lugar de trabajo, etc. no será computable a efectos laborales, aunque dichos periodos si que están protegidos por la seguridad social.

Por último, el artículo 34 obliga a las empresas a elaborar y hacer público el calendario laboral.

3.- HORAS EXTRAS

Son todas aquellas que superan la jornada ordinaria. Pueden ser remuneradas o compensadas con periodos de descanso equivalentes, dentro de los cuatro meses siguientes. Si se abonan en efectivo, su precio es el mismo que el previsto para una hora ordinaria, o el que se haya pactado. El límite mínimo de horas que se pueden realizar en un año, es de 80 horas, en una jornada completa o su parte proporcional en una jornada incompleta.

PAGADAS

Máximo 80 al año, salvo E.M.

PACTO

NO PACTO

COMPENSADO POR

TIEMPO DE DESCANSO

Se considera trabajo nocturno aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana o al menos aquel que realiza tres horas dentro de este periodo. No se permitiran horas extraordinarias dentro de este periodo, y la duración de la tarea no podrá superar las ocho horas de promedio en un periodo de quince días. Siendo su remuneración específica.

4.- DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS DISTRIBUIDOS

MEJORABLE POR PACTO

MENORES DE 18 AÑOS: 2 DÍAS SEGUIDOS POR SEMANA

MAYORES DE 18 AÑOS: 1,5 DÍAS SEGUIDOS POR SEMANA

ACUMULABLE CADA

DOS SEMANAS

El artículo 37 del E.T. establece el anterior esquema.

Como novedades, reseñar la posibilidad para los mayores de 18 años, de acumular periodos de descanso, por periodos máximos de quince días, pero nunca a los menores de 18 años.

Respecto a las fiestas semanales, establece un máximo de 14 anuales, que serán retribuidas.

Las fiestas nacionales son: 25,12,01-01,05-05,12-10. 2 deben ser locales, las demás pueden ser adjudicadas a libre albedrío.

La resolución de 14 de noviembre del 2.000 de B.O.E. de fecha 22-11-2.001 se aprueban las fiestas laborales para el 2.001.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores si lo ponen en conocimiento de la empresa con antelación suficiente y lo justifican con la debida forma (normalmente documentada) tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

PERMISOS	DURACIÓN
Matrimonio	15 días naturales
Nacimiento de hijos o enfermedad grave d parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales
El mismo caso anterior pero necesitas desplazamiento	4 días naturales
Cumplimiento de un deber inexcusable y personal	El tiempo necesario
Traslado de domicilio habitual	1 día natural
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal	Los periodos de tiempo establecidos legalmente
Realización de exámenes y técnicas de preparación al parto	El tiempo indispensable

A parte de esto, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrá o dividir en dos períodos o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este derecho, si ambos padres trabajan podrán ser disfrutados indistintamente.

Quienes por razones de guarda legal de algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada entre al menos un tercio y un máximo de la mitad y del jornal.

DESCANSO SEMANAL

El Real Decreto 1561/95 habla del descanso semanal

LAS VACACIONES ANUALES

El derecho a tener unas vacaciones retribuidas surge a partir de la ley del 21-11-1.931 y se recoge en el artículo 38 del E.T. Es un derecho no susceptible de compensación económica e irrenunciable. El periodo es de 30 días naturales si se ha trabajado durante un año, en caso contrario será según los días trabajados. El período puede ser único y continuado o si se acuerda en convenio o contrato puede fraccionarse en dos o tres periodos:

DESCANSO JURISDICCION

PUED FIJAR

PERIDO DE PACTADO POR ≥ 30 DÍAS

DISFRUTE CONVENIO NATURAL.

VACACIONES

FIJADO SEGÚN

ACUERDO ENTRE CALENDARIO LABORAL

PARTES

TEMA 8

EL SALARIO

1.- CONCEPTO

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación de sus servicios por cuenta ajena, cualquiera que sea su forma de remuneración, incluyendo los descansos retribuidos.

De lo visto anteriormente, puedo clasificar el salario:

1.- Según su forma de calcularlo:

–Por unidad de tiempo(horas, días, etc.)

–Por unidad de obra (destajo)

–Mixto

2.- Según el medio de pago:

–Metálico

–Especie: no puede sobrepasar el 30% del total

–Mixta

2.-Para calcular el salario por hora profesional utilizaremos la siguiente fórmula:

TD+J+N+B

SH=

$(365-D-S-V-A-X-6)*6'6$

SH--> SALARIO HORA

TD TOTAL DEVENGADO

JPAGA EXTRAORDINARIA DE VACACIONES

NPAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE

BPAGA DE BENEFICIOS

DNº DE DOMINGOS AL AÑO

SNº DE SABADOS

VVACACIONES

AFIESTAS AL AÑO

X24 Y 31 DE DICIEMBRE

6DÍAS POR CONVENIO

6'6JORNADA ORDINARIA

El módulo para obtener las horas extraordinarias es:

$6DÍAS(SB+CP+CPT+CR)RD+CVSM/52$

MODULO=

HTEA/52

SBSALARIO BASE

CPCOMPLEMENTOS PERSONALES

CPTCOMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

CRCOMPLEMENTOS DE RESIDENCIA

RDRTRIBUCION DEL DOMINGO

CVSMCOMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS DE SUPERIOR AL MES

HTEA HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS AL AÑO=365 días-48 domingos-14 fiestas-30 de vacaciones*
6'666 (40*6)

52 SEMANAS QUE TIENE EL AÑO

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA=MODULO+75% de recargo o el recargo que se haya establecido en el convenio

3.- ESTRUCTURA DEL SALARIO (FOTOCOPIA)

Complementos Salariales:

complementos personales (antigüedad, título, etc.)

Bases de cotización: es la cantidad determinada en función de las retribuciones que por cuenta ajena percibe. A esta cantidad se le aplicará el tipo correspondiente para obtener la cuota a ingresar en la S.S.

A la base de cotización habrá que excluirle *(conceptos excluidos de la base de cotización) y además las indemnizaciones por traslado, suspensiones y despidos.

Quebranto de moneda, ropa, herramientas, etc.

Percepciones por matrimonio

3.1.- COMO CALCULAR LA BASE POR CONTINGENCIAS COMUNES

1.- Se suman todas las percepciones que cotizan a la S.S. exceptuando las horas extraordinarias y las gratificaciones extraordinarias.

2.- Se suma la prorrata (parte proporcional que nos corresponde cada mes) de las pagas extraordinarias.

3.- Compruebo que dicha cantidad está incluida entre el máximo y el mínimo de la categoría profesional.

4.- Normalizo a un múltiplo de 3.000 si mi sueldo es mensual o de 100 si es diario.

5.- Aplicar el tipo correspondiente (4,7) para el empleado

3.2. DESEMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL

Se calculan de la misma forma.

1.- Se coge la base por contingencias comunes sin normalizar.

2.- Se suman las horas extraordinarias.

3.- Se normaliza con antes (3.000 o 100).

4.- Aplicar el tipo correspondiente (1'6 desempleo y formación profesional 0'1)

3.3. BASE DE COTIZACION POR HORAS EXTRAORDINARIAS

Tomamos las horas extraordinarias realizadas en el periodo y le aplicamos el tipo correspondiente. Si las horas extraordinarias son por fuerza mayor el tipo a aplicar es del 2%, el resto tienen un tipo del 4'7%.

3.4. CALCULAR RETENCION DEL IRPF

Para calcular la retención del irpf se aplicará el tipo correspondiente. Supuesto 1

El trabajador Martínez perteneciente al grupo 7 con un contrato indefinido percibe los siguientes devengos:

Salario base > 100.000pts

Plus Convenio 20.000pts

Gastos de Manutención 8 días/40.000pts

Plus de Penosidad 5.000pts

Plus de Transporte 5.000 (viven enfrente de la empresa)

Antigüedad 10% salario base

El trabajador percibe dos pagas extras además de las legalmente establecidas de salario base y antigüedad. El convenio establece abona el plus de transporte si el trabajador vive a más de 2 km. de la empresa. Las horas extraordinarias ascienden a 15.000pts

Determinar el salario del trabajador sabiendo que por irpf se le retienen un 10%.

Total Devengado 195.000, B.C.C.C (Base de Cotización de Contingencias Comunes) 8.601, B.C.C. sin normalizar $183.467 + (H.E.) 15.000 = 198.467$ (sin normalizar),
(3.0681'55%)(1'980'1) 198.000 B.C.C.P, B.C.H. 705, I.R.P.F 16.180

Deducciones:

B.C.C.C S.B. 100.000

P.C. 20.000

Complementos ANTIGÜEDAD 10.000

salariales P.PENOSIDAD 5.000

TRANSPORTE 5.000

GASTOS DE MANUTENCION $5.000 - 4.150 = 850 * 8 = 6.800$

PAGAS EXTRAORDINARIAS $110.000 (SB + ANTIGÜEDAD) * 4 = 36.667$

PARTE PROPORCIONAL PAGAS EXTRAS $66800 + 36.667 = 183.467$ (sin normalizar)

$183.467 / 3000 = 61 * 3000 = 183.000$ base de contingencias comunes

$183.000 * 4'7 (\text{tipo}) = 8.601$

B.C.H.EXTRAORD.15.000

TIPO4'7%=705

IR.P.F.=B.C.C.C. sin contar P.P.P.E.=146.800+15000=161.800(TIPO 10%)=16.160

SUPUESTO 2

Trabajador del grupo 6 que percibe los siguientes devengos:

Salario Base80.000

Antigüedad5.000

Plus de Incentivo8.000

Gastos de Manutención(20 días)100.000

Horas Extras5.000

Vestuario9.000

Desgaste de Herramientas10.000

Plus de Transporte10.000

Plus de Maquina Peligrosas8.000

Plus de Nocturnidad15.000

Idioma10.000

Plus de Distancia10.000

Quebranto de Moneda8.000(c. Extrasalarial)

Otros Datos:

Grupo 6Bases Mínimas84.150

Bases Máximas396.060

2 pagas extras de S.B. + Antigüedad

Salario Mínimo Interprofesional72.120

TOTAL DEVENGADO278.000

S.B.80.000

COMPLEMENTOS SALARIALES

ANTIGÜEDAD 5.000

IDIOMAS 10.000

PLUS DE NOCTURNIDAD 15.000

PLUS DE MAQUINARIA PELIGROSA 8.000

PLUS DE INCENTIVO 8.000

H.EXTRA 5.000

OTRAS PERCEP. NO SALARIALES

GASTOS DE MANTENIMIENTO 100.000

GASTOS DE MANUTENCION $5.000 - 4.150 = 850 * 20 = 17.000$

VESTUARIO + QUEBRANTO D MONEDA + DESGASTE DE HERRAMIENTAS 27.000

TOTAL DEVENGADO = 278.000

DEDUCCIONES

Contingencias Comunes $4'7\% - 8.178$

Desempleo $1'55 - 2.790$

Formacion Profesional $0'1 - 180$

Horas Extras

No Estructurales $4'7235$

i.r.p.f. $4.7 - 235$

Total Deducciones 27.478

Liquidación a percibir 250.502 pts.

B.C.C.C.

S.B. + Complem. Salariales = 126.000

Gastos de Mantenimiento $= 100.000 / 20 = 5.000 - 4.150 = 850 * 20 = 17.000$

Distancia + Transporte $= 20.000 - 20\% S.M.I. (14.424) = 5.576$

Vestuario + Herramientas + Moneda $= 27.000 - 20\% S.M.I. = 12.576$

P.P.P.E. $= 85.000 * 2 / 12 = 14.167$

B.C.C.C. sin normalizar= $17.319/3.000*3.000=174.000$

B.C.C.P.(sin normalizar)=B.C.C.C sin normalizar +Horas Extras= $175.319+5.000$

B.C.C.P.(sin normalizar)= $180.319/3.000=*3.000$

B.C.C.P.=180.000

I.R.P.F.=B.C.C.C. (sin normalizar) – P.P.P.HE= $175.319-14.167$

I.R.P.F.=161.152

SUPUESTO 3

Trabajador del grupo 1 CON CONTRATO INDEFINIDO

SB140.000

ANTIGÜEDAD21.000

PLUS DE CONVENIO29.000

PLUS DE DISTANCIA6.000

HORAS EXTRAORDINARIAS20.000

DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS DE SALARIO BASE+ANTIGÜEDAD+PLUS DE CONVENIO

GASTOS DE MANUTENCION POR TRASLADARSE A OTRO MUNICIPIO DURANTE 8 DÍAS A RAZÓN DE 9.300PTS/DIA= 74.400

TIPO IRPF10%

TOTAL DEVENGADO290.000

DEVENGOS:

SALARIO BASE140.000

CONTINJENCIAS COMUNES-----47'-----

Antigüedad21.000

Plus de Convenio29.000

Plus de Distancia6.000

Horas extraordinarias

No estructurales4'720.000= 4.255

I.R.P.F.4'10%=

Gastos de Manutención $9.300 - 8.300 = 1.000 * 9 = 9.000$

Pagas Extras $140.000 + 21.000 (\text{S.B.} + \text{ANTIGÜEDAD}) = 161.000 + 29.000 = 190.000$

Parte Proporcional d las Pagas Extraordinarias $190.000 * 2 (\text{pagas}) / 12 (\text{meses}) = 31.667$

Base de Contingencias Comunes $190.000 + 31.667 = 221.667 / 3000 = 74 * 3000 = 222.000$

TIPO $222.000 * 4'7 (\text{tipo}) = 10.434$

B.C.H.EXTRAORDINARIAS $20.000 (\text{total pagas extraord.}) * 4'7\% (\text{tipo}) = 880$

I.R.P.F. $205.000 + 20.000 = 225.000 (\text{tipo } 10\%) 22.500$

CORRECCION

S.B. 140.000

COMPLEMENTOS SALARIALES

Antigüedad 21.000

Horas extras 20.000

Plus de convenio 29.000

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Dietas 74.400

Transportes 6.000

290.400

DEDUCCIONES

B.C.C.C.

140.000

50.000

8.000

6.000

31.667 $(190.000 * 2 / 12)$

$229.667 - (\text{Normalizar}) 229.667 / 3.000 = 79 * 3.000 = 231.000$

C.C.

$$231.000 \times 4.7/100 = 10.857$$

DESEMPLEO

$$229.667 + 20.000 = 249.000 \times 1.55\% = 3.860$$

F.P.

$$229.667 + 20.000 = 249.000 \times 0.1\% = 249$$

B.C.H.Extras

$$20.000 \times 4.7\% = 940$$

I.R.P.F

$$(229.667 - 31.667 + 20.000) \times 10\% = 21.860$$

Total deducciones 37.706

Total a percibir = 252.694

SUPUESTO 4

En una empresa de consultoría se contrata un empleado para la dirección de un nuevo centro con los siguientes devengos:

Salario Base 200.000

Plus de Convenio 50.000

2 pagas extraordinarias además del salario base de 200.000pts.

La empresa le cede un automóvil valorado en 2.000.000 y una vivienda cuyo valor catastral es de 8.000.000, revisado

I.R.P.F.

DEVENGO

Retribuciones Totales

–Ingresos del trabajador 250.000 (S.B.+PLUS CONVENIO) $\times 12 = 3.000.000$

–Pagas extraordinarias $200.000 \times 4 = 800.000$

–Vivienda 8.000.000 al 5% = 400.000

–Automóvil 2.000.000 al 20% = 400.000

4.600.000-----salario bruto, RETRIBUCION TOTAL

415.000*12=4.991.400

RETRIBUCION TOTAL4.600.000

MINORIZARLES: (S.S.)

Contingencias Comunes4.7%

Desempleo1.55%

Formación Profesional0.1%

6.35% de 4.600.000=292.100

Retribución de Trabajo375.000

Mínimo Personal y Familiar(cuadro3)550.000

3.382.900BASE IMPONIBLE

CUOTA DE RETENCION

Cuota2.100.000-----468.000

3.382.9002.100.000<---Resto1.282.900(28.3)-----363.061 -----

831.061

%=831.061*100/4.600.000=18.06% (tipo)

Isabel Echebarría de 48 años con la categoría profesional de jefe de administración (categoria1) y antigüedad de 15 años en la empresa. Se encuentra en situación legal de desempleo desde el día 1de abril, después de haber perdido su empleo a consecuencia de su despido. Las bases que cotizó durante los meses de octubre noviembre y diciembre de 1994 es 240.000/mes durante los meses de enero, febrero y marzo 250.000/mes de 1995. Saber si tiene derecho a cobrar desempleo y la cuantía de la prestación contributiva.

Si tiene derecho a cobrar prestación porque lleva 15 años trabajando.

B.C.=240.000+250.000/2=245.000*70%=171.500pts.

4.- SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

El artículo 35 de la Constitución establece: que todas las personas tienen derecho a percibir, como retribución de su trabajo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de la de su familia.

Este se fijará según cuatro factores:

1.- I.P.C.

2.-PRODUCTIVIDAD MEDIA NACIONAL

3.- INCREMENTO EN LA PARTICIPACION EN LA RENTA NACIONAL

4.- COYUNTURA ECONÓMICA NACIONAL

El RD 3476/2000 establece que el salario mínimo diario queda fijado en 2.404pts/día o 14,45euros/dia o 72.120pts/mes o 433,45euros/mes

TEMA 9

LAS NOMINAS

1.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

4.-

POBLACIÓN DE 16 O MAS AÑOS

FIJO

CIRCULANTE

FONDOS PROPIOS

CIRCULANTE

EXIGIBLE A C/P

AF

AC

NETO

.E.L/P

P.E.C/PL

AF

CREDITO 50 MILLONES A L/PL

AC

NETO

P.E. L/PL.

P.C.

AF

AF

P. E. L/P

C

PASIVO

PERDIDA

SUPERAN JORNADA ORDINARIA

HORAS EXTRAS

4 meses posteriores

DESCANSO SEMANAL MÍNIMO