
0 salario



O salario

Normativa:

Artigos [26](#) e seguintes do ET.
Real decreto de fixación do [SMI](#).

1. Salario e explotación da forza de traballo

1.1. A orixe das palabras salario e soldo

A palabra “salario” vén do latín “salarium”, orixinalmente, a parte da paga que recibían os soldados romanos en sal ou para adquirir esa importante substancia que permitía conservar os alimentos. Na Antigüidade, o sal usouse en varias civilizacións como moeda e medio de pagamento.

En cambio, “soldo”, outra denominación que se utiliza para referirse ao pagamento ou remuneración que a persoa traballadora recibe polos seus servizos, procede do latín tardío “solidus”, nome dunha determinada moeda de ouro, e por extensión, a paga en “moeda sólida” que percibían pola súa actividade os soldados (de aí o nome) romanos.

1.2. Definición na economía política

O salario é o valor de cambio, ou prezo, da forza de traballo (conxunto de capacidades físicas e psíquicas das que dispón o ser humano e que utiliza no proceso de produción de bens e servizos), que paga a empresa por facer uso dela por un determinado tempo e nunhas condicións determinadas. Durante o tempo no que a persoa traballadora emprega para a empresa, produce unha determinada cantidade de valor. Unha parte deste valor xerado pola persoa traballadora devólveselle en forma de salario. Do resto aprópiase a empresa; é o que se denomina plusvalía ou máis-valía. A plusvalía (fonte do beneficio empresarial) é traballo non pago e extraer esa plusvalía do traballo asalariado é o que se coñece como explotación capitalista. A cantidade do salario está determinada polo valor dos medios de subsistencia da persoa operaria, isto é, o prezo daqueles bens e servizos que a persoa traballadora e a súa familia precisan para sobrevivir (este valor mídese a escala do conxunto da sociedade, non individualmente, caso por caso). Conforme a esta definición, nunha economía capitalista (aquela na que as empresas son propiedades privadas), ningún salario será nunca completamente xusto pois se mantén sempre unha magnitude de explotación, a través da extracción de plusvalía. O capitalista xustifica a apropiación privada dese valor como unha remuneración para o capital pola riqueza que crea. Mais o capital non crea riqueza, xa que a fonte de todo o valor é exclusivamente o traballo humano.

Nunha economía dependente como a galega, a carencia de soberanía política nacional, a subordinación do país a un estado máis poderoso e a grandes empresas transnacionais, permite extraer do traballo unha super-plusvalía, sobreexplotando a forza de traballo.

1.3. Concepto legal (artigo 26.1 do ET)

“Considérase salario a totalidade das percepcións económicas das persoa traballadoras, en cartos ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, ben retribúan o traballo efectivo ou os períodos de descanso computábeis como de traballo. En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30% das percepcións salariais da persoa traballadora”.

1.4. Outros conceptos sobre o salario desde un enfoque clasista.

Na vida cotiá das persoas traballadoras, é de utilidade coñecer e ter sempre presente algúns aspectos que no concepto de salario ao uso, non sempre son evidentes.

Salario nominal e salario real:

Salario nominal: é o salario medido en cantidade de diñeiro, tal como aparece no recibo de salario (ou nómina), e tal como reflicten os convenios colectivos ou os contratos.

Salario real: é o salario medido en poder de compra (ou capacidade adquisitiva do salario). Por exemplo, se os prezos de bens e servizos aumentan nun 10% e o salario nominal nun 8%, está claro que perdemos poder de compra. Neste caso, o salario nominal aumentou nun 8% pero o salario real diminuíu nun 2%.

Salario directo, salario indirecto e salario diferido, desde unha perspectiva de clase:

Salario directo: é a remuneración que se recibe da empresa como retribución por dispoñer da nosa forza de traballo.

Salario indirecto: é o conxunto de prestacións sociais e servizos públicos “gratuítos” que beneficiaban a clase traballadora e as súas unidades familiares, e que todos os estados capitalistas están a eliminar progresivamente nos últimos 40 anos. A súa eliminación total ou parcial e a mercantilización dos servizos públicos supón obxectivamente unha drástica diminución do poder de compra dos salarios; logo equivale a unha brutal perda de salario real.

Salario diferido: as pensións (de xubilación ou de incapacidade permanente) deben entenderse como un salario cuxa percepción foi “diferida” no futuro, froito do traballo do conxunto da clase traballadora, que renuncia a el durante a súa vida laboral activa, para recibilo cando xa non está en condicións de traballar.

1.5. Salario e inflación: un mito da patronal

É común ler na prensa e escoitar os/as empresarios/as e gobernantes afirmar que: “non se poden subir os salarios porque iso causaría unha suba dos prezos” (inflación).

Para iso, o discurso económico ao servizo da patronal manipula unha sinxela ecuación, segundo a cal o prezo dos produtos é o resultado da combinación de varios factores (que eles chaman factores de produción).

Vén sendo como unha receita de cociña, na que o produto final se conforma con varios ingredientes.

Eses ingredientes serían, entre outros: os salarios, o beneficio empresarial, as amortizacións de medios de produción, os créditos e os seus xuros, materias primas e enerxía, etc.

Cando a patronal e quen serve a esta no campo da política, afirman que o medre dos salarios provoca o crecemento da inflación, e que é necesaria a moderación salarial para mellorar a competitividade das empresas, “esquécense” de que a proporción do salario repercutida no prezo final dun produto é moi inferior á que representa o beneficio empresarial ou os xuros que lle pagan á banca.

Por exemplo, na produción dunha camisa, se o prezo final en fábrica fose de 10€, os salarios incluídos fosen de 1€ e o beneficio empresarial 4€ (sendo invariábeis os restantes custos), un incremento dos salarios do 10%, apenas suporía un aumento de 10 céntimos no prezo final, (0,01% do total), facilmente compensábel reducindo apenas 2,5% o lucro empresarial.

O caso é que, ademais disto, nos últimos 40 anos, os salarios medraron moito menos que a produtividade do traballo. Ou sexa que a patronal quita cada vez máis valor de cada vez menos salario.

2. A estrutura do salario: os complementos salariais

2.1. Concepto de estrutura salarial

O salario da persoa traballadora ten unha determinada estrutura xuridicamente regulada. Por estrutura do salario cabe entender a composición das distintas partidas salariais cuxa suma dá como resultado a contía do salario.

Esta estrutura aparece regulada nos seus aspectos máis esenciais polo art. 26.3 ET. O citado precepto establece que a estrutura do salario deberá comprender o salario base –como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra– e, se é o caso, complementos salariais, en función das condicións persoais da persoa traballadora, características do posto de traballo ou da forma de realizar a actividade laboral, circunstancias dependentes dunha mellor calidade ou unha maior cantidade de traballo, cantidades que teñan vencemento xornal superior ao mes, etc.

2.2. Salario base.

O salario base refírese, de acordo co art. 26.3 ET, a unha cantidade fixa (“retribución fixada por unidade de tempo ou de obra”) que corresponde á persoa traballadora por cada un dos módulos temporais en que desenvolve a súa prestación laboral, entendéndose por tal o que así se defina no convenio colectivo ou, no seu defecto, no contrato individual. Esta partida salarial constitúe a contraprestación directa e inmediata máis estreitamente ligada coa prestación mesma do traballo.

O salario base fica delimitado por referencia a algún dos criterios de encadramento profesional –grupos, categorías ou niveis– e á xornada ordinaria de traballo efectivo, xeralmente anual, e comprende tamén a retribución dos períodos de descanso legalmente establecidos.

2.3. Complementos salariais en función das condicións persoais da persoa traballadora.

O art. 26.3 ET inclúe entre os posíbeis elementos que poderán compoñer a estrutura salarial os que denomina complementos persoais: “Mediante negociación colectiva ou, no seu defecto, o contrato individual determinarase a estrutura do salario que deberá comprender o salario base (...) e, de ser o caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais da persoa traballadora (...)”.

Estes complementos terán carácter consolidábel, salvo pacto en contrario. As consecuencias prácticas que se desprenden do anterior son as seguintes: a) non poderán ser alterados nin suprimidos por decisión unilateral da empresa, xa que se considerarán como un dereito adquirido, b) se o complemento se outorga exclusivamente en razón dunha condición ligada á persoa traballadora (antigüidade, idiomas), os cambios na situación laboral da persoa traballadora non afectarán ao devandito complemento a menos que afecten á causa mesma da súa concesión.

A xurisprudencia vén considerando como complementos persoais os pluses ou complementos aboados por vontade unilateral da empresa, así como aqueles que se crean para identificar as diferenzas ou subidas salariais que se aboan a determinadas persoas traballadoras como condición ad personam.

O complemento de antigüidade. Tradicionalmente, o complemento de antigüidade estaba garantido legalmente, de xeito que toda persoa traballador tiña dereito a este complemento. Na actualidade, este complemento perdeu o seu carácter de dereito necesario, de xeito que as partes negociadoras do convenio poden regulalo da forma que estimen conveniente aos seus intereses.

Neste sentido, advírtese na negociación colectiva actual unha tendencia á redución, mesmo á supresión deste complemento. Nalgúns casos, as cantidades xa consolidadas conxélanse; noutros, establécense topes máximos ou recalculase o complemento para obter cantidades inferiores.

En relación cos complementos de antigüidade debe terse en conta:

- A acción declarativa de recoñecemento da antigüidade non está suxeita ao prazo de prescrición dun ano, sempre que estea vivo o contrato, non ocorrendo o mesmo coa correspondente compensación económica por ese concepto, que prescribe ao ano da devindicación.
- O período de capacitación profesional previo á incorporación á empresa, computa como período de antigüidade, por ser unha actividade formativa desenvolvida dentro do ámbito organizativo da empresa.

Outros complementos persoais. Poden incluírse, igualmente, dentro do grupo dos complementos persoais aqueles que se vinculan a coñecementos especiais, isto é, aqueles complementos que recibe unha persoa traballadora en función da súa especial preparación ou coñecementos para o desempeño do posto de traballo que ocupa. A natureza xurídica deste complemento é mixta, xa que se concede en atención á cualificación da persoa traballadora ou en relación coas funcións que desempeña na compañía e que

requiren dos devanditos coñecementos específicos. A doutrina xudicial entendeu, con carácter xeral, que estes complementos (en concreto o plus por coñecemento de idiomas) teñen un carácter persoal en canto se refiren a coñecementos que a persoa traballadora posúe a título particular. Outro exemplo de complemento persoal pode un plus denominado «carné» que remunera a posesión de permisos de conducir.

2.4. Complementos en función do posto de traballo ou labores desempeñadas.

Típicos complementos de posto de traballo son os de toxicidade, perigosidade, insalubridade ou análogos, que compensan a persoa traballadora polas especiais condicións de prestación recollidas na correspondente normativa para a determinación da actividade laboral. Estes atenden ao carácter especialmente perigoso do posto de traballo e ao feito de que non poidan considerarse inherentes á categoría profesional desempeñada. A súa determinación depende, en todo caso, da libre vontade das partes, quen pode ou non recoñecer a súa existencia pois, a diferenza das medidas en materia de prevención de riscos, o seu establecemento non posúe carácter de dereito necesario.

- a) A perigosidade do posto deriva da existencia dun risco adicional debido á inseguridade da súa desempeño ante un eventual ataque ou dano. Por exemplo: persoal bombeiro, persoal dun hospital psiquiátrico, persoal que mantén contacto con fluídos infecciosos, etc.
- b) O plus de penosidade configúrase como un complemento salarial cuxa causa se atopa nas circunstancias do traballo realizado, atendendo a circunstancias distintas das tidas en conta para fixar o salario base. Por exemplo, para remunerar as especiais condicións en que se desenvolve o traballo polo nivel de ruído que debe soportarse.
- c) A toxicidade relaciónase coa utilización ou manipulación de substancias que poden supoñer un risco excepcional para a saúde da persoa traballadora.

2.5. Complementos ligados a especialidades na xornada.

Trátase de complementos que remuneran as especiais circunstancias temporais en que se presta o traballo, xa sexa porque a persoa traballadora está dispoñíbel durante un período de tempo superior ao que constitúe a súa xornada ordinaria, xa sexa porque o traballo se presta en xornada nocturna, a quendas ou en determinadas condicións.

- a) Complemento de nocturnidade. O plus de nocturnidade ten a finalidade de compensar as maiores molestias e perturbacións que comporta o exercicio da actividade profesional en período nocturno. Enténdese por traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá (art. 36.1 ET).
- b) Complemento de traballo a quendas (art. 36.3 ET). Configúrase como un complemento de natureza funcional que, aínda cando non ten carácter consolidábel, a súa devindicación prodúcese por realizar un réxime de quendas rotativas con modificación periódica do horario de traballo.
- c) Complemento de asistencia e puntualidade: As primas de asistencia consisten no aboamento dunha cantidade por día efectivamente traballado con puntual entrada ao traballo.

2.6. Complementos pola función desempeñada.

Trátase de complementos que retribúen as particulares esixencias que o posto de traballo demanda á persoa traballadora. É de salientar, entre este tipo de complementos, a denominada prima ou complemento de responsabilidade.

2.7. Complementos en razón da calidade ou cantidade de traballo feito.

Estes complementos retribúen unha mellor calidade ou maior cantidade de traballo, vaian ou non vinculados a un sistema de retribución por rendemento. A súa implantación e regulación corresponde ao convenio colectivo ou ao contrato individual, de xeito que se non se pactase non nace o dereito. Esta modalidade de complementos ten moi variadas denominacións. Así, a negociación colectiva refírese a incentivos, pluses de produtividade, primas de produción, ou plus de produción que se establece para lograr a máxima utilización da capacidade produtiva da empresa.

2.8. Plus de convenio.

É un dos complementos de aparición máis frecuente na negociación colectiva. Na meirande parte dos supostos, non está condicionado á concorrencia dunha causa específica do posto de traballo, polo que non ten propiamente a consideración de complemento salarial, senón de percepción económica directamente está inserido no salario base segundo categoría profesional. En moitas ocasións está a utilizarse como medio de simplificación da estrutura salarial, englobando e substituíndo outros complementos.

2.9. Complementos por situación e resultados da empresa.

Trátase de complementos salariais que perseguen a finalidade de interesar e facer partícipe á persoa traballadora da boa marcha da produción.

- a) Primas de produtividade empresarial. Veñen referidas, non ao rendemento individual da persoa traballadora e ao maior esforzo que lle supón realizar máis ou mellor traballo, senón á produtividade global da empresa ou unidade inferior (departamento, unidade), na que interveñen elementos independentes do traballo directamente realizado pola persoa traballadora, como cifras de facturación, índice de vendas ou de produción, etc.
- b) Bonus. Pode cualificarse como complemento retributivo vinculado á situación e resultados da empresa, se a súa concesión e contía se fai depender da produtividade, beneficios ou cumprimento de obxectivos pola empresa, ou como sistema de remuneración vinculado á cantidade e calidade de traballo de cada empregado/a, se a súa concesión e contía se fan depender da produtividade ou o cumprimento de obxectivos polas persoas traballadoras individualmente consideradas ou por un colectivo ou grupo.

2.10. Gratificacións (ou pagas) extraordinarias.

A empresa ten a obriga de pagar á persoa traballadora dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas con ocasión das festas do Nadal e a outra no mes que se fixe no convenio colectivo ou acordo entre empresa e representantes legais das persoas traballadoras.

Por convenio colectivo pódese establecer un maior número de gratificacións extraordinarias anuais. A contía fíxase, igualmente, mediante convenio colectivo. É o convenio o que debe indicar que conceptos salariais se inclúen e cales non nas gratificacións extraordinarias, pero non poden utilizarse criterios discriminatorios á hora de fixar a contía das pagas extraordinarias

A posibilidade de que as pagas extraordinarias se aboem de forma rateada está condicionada a que se decidise expresamente en convenio colectivo ou contrato individual, sen que poida optar por tal forma de pagamento unilateralmente a empresa.

As pagas extraordinarias teñen unha clara natureza salarial, da cal se derivan as seguintes consecuencias: a) a súa contía débese computar para efectos de calcular a indemnización e os salarios de tramitación por despedimento; b) o seu importe inclúese na base de cotización aínda que se faga de forma rateada ao longo dos doce meses do ano (art. 109.1 LGSS); c) as pagas extraordinarias benefíciense dos privilexios recoñecidos aos créditos salariais, d) o seu pagamento debe documentarse.

3. Aspectos a ter en conta sobre a remuneración do traballo asalariado

3.1. Igualdade de remuneración

A empresa non pode establecer discriminacións desfavorábeis por circunstancias de sexo, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outras persoas traballador/as na empresa e lingua dentro do Estado español. Especificamente, recóllese a igualdade de remuneración por razón de sexo: a empresa está obrigada a pagar, pola prestación dun traballo de igual valor, o mesmo salario, tanto por salario base como por complementos.

3.2. Pagas extraordinarias

ARTIGO 31 do E.T.- Gratificacións extraordinarias.

“A persoa traballadora ten dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas co gallo das festas do Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre a empresa e os representantes legais das persoas traballadoras. Do mesmo xeito, fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

Porén, poderase acordar en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se rateen nas doce mensualidades”.

Devindicaranse en proporción ao tempo de traballo efectivo. Non se devindicarán nos períodos de folga.

3.3. Períodos de descanso retribuídos

ARTIGO 37 do E.T.- Descanso semanal, festas e permisos.

“1.- As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal das persoas menores de dezoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no apartado 7 do artigo 34 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos, para actividades concretas.

2.- As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperábel, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1 de Maio, como Festa do Traballo, e 12 de Outubro, como Festa Nacional de España. Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito estatal que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.

As Comunidades Autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición lles sexan propias, substituíndo para iso as de ámbito estatal que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.

Se algunha Comunidade Autónoma non puidese establecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis con carácter de recuperábel, ao máximo de catorce.

3.- O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais no caso de casamento.
- b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

A partir do 01/01/2017 entra en vigor a ampliación aprobada polo goberno do PSOE no ano 2009 do permiso de paternidade pasando de 13 días a 4 semanas. O único que cambia é a duración pero nada máis, a solicitude e uso é igual que o anterior permiso.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar a persoa traballadora afectada á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta Lei.

No suposto de que a persoa traballadora por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

4.- As traballadoras, por lactación dunha crianza menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, se é o caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

4.bis.- Nos casos de nacementos de crianzas prematuras ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentárense do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o aproveitamento deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo.

5.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algunha persoa menor de oito anos ou con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dunha persoa familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento desta.

6. A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa traballadora deberá avisar previamente a empresa con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

7. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.”

Descanso da xornada continuada: se a duración da xornada diaria é superior a 6 h, debe establecerse un descanso non inferior a 15 minutos non remunerado, e de 30 minutos para os menores de 18 anos.

3.4. Vacacións anuais retribuídas.

ARTIGO 38 do E.T.- Vacacións anuais.

“1.- O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbel por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais.

2.- O período ou períodos do seu aproveitamento fixarase de común acordo entre a empresa e a persoa traballadora, de conformidade co establecido se é o caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

No caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o aproveitamento corresponda e a súa decisión será irrecorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

3.- O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. A persoa traballadora coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do aproveitamento do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan”.

En resumo, as vacacións anuais retribuídas:

- terán unha duración non inferior a 30 días naturais,
- serán proporcionais ao tempo traballado, e non cabe compensación económica, agás:
- por cesamento do contrato antes de ter esgotado o período de vacacións,
- en contratos eventuais cando non exista coincidencia entre o período de aproveitamento e o de vixencia do contrato.

3.5. Absorción e compensación.

As persoas traballadoras, cuns salarios que no seu conxunto e en cómputo anual sexan superiores aos mínimos fixados en convenio ou, no seu defecto, ao Salario Mínimo Interprofesional, absorben e compensan os incrementos anuais que sobre tales mínimos se producen. É dicir, aqueles incrementos non afectan á súa retribución. Estas absorcións e compensacións funcionarán sempre que non exista convenio colectivo ou acordo de empresa que estableza como inabsorbíbeis as melloras salariais adquiridas previamente como condicións máis beneficiosas.

3.6. Liquidación e pagamento.

ARTIGO 29 do E.T.- Liquidación e pagamento.

“1.- A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou conforme aos usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

A persoa traballadora e, coa súa autorización, a súa representación legal terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

A documentación do salario farase mediante a entrega á persoa traballadora dun recibo individual e xustificativo do pagamento deste. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Seguridade Social, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, se estableza outro modelo que conteña, coa debida claridade e separación, as diferentes percepcións da persoa traballadora, así como as deducións que legalmente procedan.

A liquidación dos salarios que correspondan a quen preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixos discontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidas no apartado 2 do artigo 49.

2.- O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de realizarse e pagarse o negocio, a colocación ou venda en que interviñese a persoa traballadora, liquidándose e pagándose, agás que se pactase outra cousa, ao rematar o ano.

A persoa traballadora e a súa representación legal poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales retribucións.

3.- O interese por mora no pagamento do salario será o 10 por 100 do adebedado.

4.- O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectuarse a empresa en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento semellante a través de entidades de crédito, previo informe ao comité de empresa ou persoas delegadas de persoal”.

3.7. Horas extraordinarias.

ARTIGO 35 do E.T.- Horas extraordinarias.

- “1.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixada de acordo co artigo anterior. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalente de descanso retribuído. En ausencia de pacto ao respecto, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.
- 2.- O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano, agás o previsto no apartado 3 deste artigo. Para as persoas traballadoras que pola modalidade ou duración do seu contrato realicen unha xornada en cómputo anual inferior á xornada xeral na empresa, o número máximo anual de horas extraordinarias reducirase na mesma proporción que exista entre tales xornadas.
- Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, non se computarán as horas extraordinarias que fosen compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.
- O Goberno poderá suprimir ou reducir o número máximo de horas extraordinarias por tempo determinado, con carácter xeral ou para certas ramas de actividade ou ámbitos territoriais, para incrementar as oportunidades de colocación dos traballadores en paro forzoso.
- 3.- Non se terá en conta, para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.
- 4.- A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, agás que a súa realización fose pactada en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro dos límites do apartado 2 deste artigo.
- 5.- Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada persoa traballadora rexistrárase día a día e totalizárase no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo á persoa traballadora no recibo correspondente. “Considérase extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo”.

En resumo:

Como norma xeral, a realización de horas extraordinarias é voluntaria, agás que a súa realización se pactase en convenio colectivo ou en contrato individual de traballo, respectando sempre o límite legal establecido de 80 horas anuais.

A realización de horas extraordinarias non precisa de autorización administrativa. De todos xeitos, a empresa deberá respectar os máximos legais e cumprir as seguintes normas:

- Rexistro diario de cada unha das horas extras realizadas.
 - Totalización dos partes diarios no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo á persoa traballadora.
 - Comunicación mensual das horas realizadas á representación legal das persoas traballadoras.
- Están suxeitas a unha cotización adicional segundo establece a Lei de Orzamentos de cada ano.

3.8. Horas extraordinarias por forza maior.

Son o exceso de horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Cotización adicional:

- Empresarial: 12 %
- Traballador/a: 2 %

3.9. Resto de horas.

As necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Cotización adicional:

- Empresarial: 23,6 %
- Traballador/a: 4,7 %

Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, débese optar entre:

- aboar as horas extraordinarias na cantidade que se fixe (que en ningún caso pode ser inferior ao valor da hora ordinaria),
- ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

En ausencia de pacto, enténdese que deben ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

3.10. Horas complementarias.

As horas complementarias son un “invento” para permitir que as persoas cun contrato a tempo parcial de máis de 10 horas semanais (en cómputo anual medio) poidan traballar máis horas. O Real Decreto 16/2013 regula, entre outros, os seguintes aspectos das horas complementarias.

Antes do RD 16/2013, a lei permitía que as persoas contratadas a tempo parcial puidesen realizar horas complementarias ata 15% da xornada laboral ordinaria (por convenio, esta porcentaxe podía aumentarse ata o 60%). Coa nova norma, a porcentaxe base pasa ao 30%, ampliábel por convenio ata o 60%, sempre que a persoa traballadora estea contratada polo menos 10 horas semanais de media anual. Estas horas chámanse: horas complementarias pactadas. A realización destas horas poderá acordarse no inicio da relación laboral ou a posteriori. Pero sempre se deberá formalizar por escrito.

Outro cambio que introduce a nova normativa do RD 16/2013 ten a ver coa redución do período de aviso previo que ten a empresa para notificar á persoa traballadora a realización de horas complementarias pactadas.

Agora a empresa ten 3 días para notificar as horas complementarias “pactadas”, cando antes o prazo era de 7 días.

Outro aspecto é o das chamadas horas complementarias voluntarias. A empresa poderá ofrecer en calquera momento a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, que non poderán superar o 15% da xornada (ampliábel por convenio ao 30%). Neste caso, non se precisa período de aviso previo.

A realización de horas complementarias pactadas non impide que se poidan facer tamén horas complementarias voluntarias.

As horas complementarias forman parte da base de cotización, tanto por continxencias comúns como por continxencias profesionais. É dicir, que estas horas cotizan á Seguridade Social.

A empresa deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante catro anos, como mínimo.

3.11. Calendario laboral anual.

É o documento que contén o horario de traballo e a distribución anual dos días laborábeis, festivos, descansos e outros días inhábiles do cadro de persoal, segundo a xornada máxima legal ou pactada.

A empresa debe elaborar un calendario laboral, que ten que ser exposto nun lugar visíbel de cada centro de traballo. O incumprimento desta obriga constitúe unha infracción leve. A representación legal das persoas traballadoras debe ser consultada pola empresa antes de elaborar o calendario e debe emitir informe a este respecto. O calendario é susceptíbel de impugnación perante a xurisdición social.

3.12. Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

O Salario Mínimo Interprofesional é un indicador que se utiliza soamente no marco laboral, actuando como mínimo legal establecido para todos os sectores da economía. Logo, se os convenios non establecen unha condición máis beneficiosa, tomaríase o SMI como referencia para calcular a remuneración da persoa traballadora. Révisase ao final do ano mediante real decreto que aproba o Goberno, mais non se actualiza necesariamente cada ano; como se ve na táboa inferior, do 2011 ao 2012 e do 2013 ao 2014, o SMI foi conxelado. Polo tanto, non deberíamos falar de evolución do Salario Mínimo senón máis ben da súa involución. O

SMI pode ser revisado semestralmente se o IPC supera as previsións do Goberno central.

É unha norma imperativa e actúa como límite legal.

O SMI para o ano 2017 queda fixado no R.D 742/2016, do 30 de decembro.

O SMI nos últimos anos:

Ano	Diario	Mensual
2018	24,53€	735,90€
2017	23,59€	707,70€
2016	21,84€	655,20€
2015	21,62€	648,60€
2014	21,51€	645,30€
2013	21,51€	645,30€
2012	21,38€	641,40€
2011	21,38€	641,40€
2010	21,11€	633,30€
2009	20,80€	624,00€

3.13. Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM).

O IPREM é un parámetro de referencia substitutivo do salario mínimo interprofesional, que é utilizado para o cálculo do importe de determinadas prestacións da Seguridade Social e axudas sociais. Ao ser un índice de referencia para o cálculo de prestacións contributivas e non contributivas do sistema, como as bolsas de estudo, o subsidio de desemprego, a asistencia xurídica gratuíta, a axuda familiar, subvencións varias, etc., o feito de levar conxelado desde o ano 2010, supón unha importante perda de poder adquisitivo. Por exemplo, as contías máximas e mínimas por desemprego son as mesmas desde o 2010.

Introduciuse como instrumento de contención do gasto social, xa que o IPREM sempre é inferior ao Salario Mínimo Interprofesional. Dese xeito, os incrementos do SMI non incidían directamente no importe das prestacións e axudas sociais.

Foi creado polo Real Decreto 3/2004, do 25 de xuño do 2004, e entrou en vigor o 1 de xullo dese ano.

O IPREM nos últimos anos:

En tanto non sexan aprobados os Orzamentos Xerais do Estado, a contía do IPREM para o ano 2018 permanecerá cos mesmos importes que foron aprobados para o ano 2017.

Ano	Diario	Mensual
2017	17,75€	532,51€
2016	17,75€	532,51€
2015	17,75€	532,51€
2014	17,75€	532,51€
2013	17,75€	532,51€
2012	17,75€	532,51€
2011	17,75€	532,51€
2010	17,75€	532,51€
2009	17,57€	527,24€

No ano 2004, o IPREM e o SMI tiñan o mesmo valor. Pero co paso dos anos vemos como a distancia entre ambos é cada vez maior. Tanto, que nos últimos 10 anos, as persoas beneficiarias do subsidio de desemprego perderon unha media de 3€ diarios de axuda, ou 90€ mensuais. É dicir, case un 20% menos do que correspondería de guiarse polo SMI.

Ano	IPREM mensual	IPREM anual (12 pagas)	IPREM anual (14 pagas)
2004	460,50€	5.526,00€	6.447,00€
2005	469,80€	5.637,60€	6.577,20€
2006	479,10€	5.749,20€	6.707,40€
2007	499,20€	5.990,40€	6.986,80€
2008	516,90€	6.202,80€	7.236,60€
2009	527,24€	6.326,86€	7.381,33€
2010	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2011	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2012	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2013	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2014	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2015	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2016	532,51€	6.390,13€	7.455,14€
2017	532,51€	6.390,13€	7.455,14€

3.14. Reclamación do salario.

Cando a empresa incumpre, total ou parcialmente, a obriga de pagar puntualmente, poden iniciarse as accións oportunas para a súa reclamación. Esta poderá exercerse ata no prazo de 1 ano, desde a data de pagamento do salario a reclamar.

O procedemento consiste na realización da conciliación previa ante o Servizo de Mediación, Arbitraxo e Conciliación (SMAC) e, de non se dar acordo, a posterior demanda ante o Xulgado do Social.

Conciliación previa: A conciliación ante o Servizo de Mediación, Arbitraxo e Conciliación (SMAC) é un requisito previo á vía laboral ante o Xulgado do Social. O obxecto deste procedemento é de evitar o proceso xudicial. Preténdese que as partes en conflito cheguen a un acordo en relación coa reclamación da cantidade en litixio. O acordado no acto de conciliación ten forza executiva entre as partes intervinientes, sen necesidade de ratificación ante un xuíz/a.

Exceptúanse deste requisito de conciliación os procesos que esixan a reclamación previa en vía administrativa, os que versen sobre Seguridade Social, os relativos ao aproveitamento de vacacións e materia electoral, os iniciados de oficio, os de impugnación de convenios colectivos, os de impugnación dos estatutos dos sindicatos ou da súa modificación e os de tutela da liberdade sindical.

Igualmente, exceptúanse aqueles procesos nos que sendo parte demandada o Estado ou calquera outro ente público, tamén o fosen persoas privadas, sempre que a pretensión se sometese ao trámite de reclamación previa e neste puidese decidirse o asunto litixioso e os supostos en que, iniciado o proceso, fose necesario dirixir a demanda cara a persoas distintas das inicialmente demandadas.

Demanda: As reclamacións de cantidade tramítanse a través do proceso ordinario e fórmulanse mediante a presentación dunha demanda escrita, solicitando do órgano xudicial que condene a empresa demandada ao pagamento dunha determinada cantidade.

- A demanda debe conter:
- Designación do órgano ante quen se presenta.
- Designación da persoa demandante.
- Enumeración clara e concreta dos feitos.
- A súplica correspondente á cantidade.
- Designación dun domicilio onde estea o xulgado ou tribunal, se o demandante litixia por si mesmo.
- Data e sinatura.

Tamén se poden incluír:

Os fundamentos do dereito nos que se basea a súa pretensión, e os medios de proba que propón a parte demandante.

A persoa traballadora que pretenda unha reclamación salarial pode solicitar do xuíz/a, antes de presentar a demanda, o exame dos libros e contas da empresa, sempre que se demostre que é imprescindible o seu exame para presentala.