

Salario Mínimo en España

En España, el Gobierno es el encargado de fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, valiéndose de lo pautado por el Real Decreto, junto con los sindicatos y las asociaciones empresariales.

Los salarios también se fijan a través de convenio colectivo. Donde, se tomará en cuenta para estipularlo: La tasa de inflación, el desarrollo económico, la productividad, costo de vida, las necesidades de los trabajadores y sus familias y el nivel de los salarios y de los ingresos en el país.

La legislación sobre el salario mínimo no se aplica a ciertos trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, directores ejecutivos, trabajadores no remunerados, trabajadores familiares voluntarios.

Además, todos los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones por año, una en Navidad y la otra en vacaciones. El importe de estas bonificaciones también se establecerá en los convenios colectivos.

Cualquier omisión cometida por el empleador en violación de la legislación laboral o el contrato colectivo es considerada una ofensa laboral, acarreando multas, dependiendo de la seriedad del crimen y pueden ir de los 60 a los 37,920 Euros.

(Real Decreto 2/2015, la promulgación de la promulgación de Estatuto de los Trabajadores art. 1,. Art 11 (1-2),. Art. 26 (3), art. 27, art. 31; el Real Decreto Legislativo 5/2000, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social Art.5, art. 40)

PAGO REGULAR

El Salario, debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y las de su familia. La empresa puede pagar a un empleado su salario en efectivo, con cheque, o por transferencia bancaria directa a la cuenta bancaria del empleado.

Los salarios se pagan generalmente en forma mensual, y nunca por períodos más largos.

La empresa debe entregar al trabajador un recibo de sueldo en el que consten claramente los datos de la empresa y el trabajador, el salario,

las deducciones (incluyendo contribuciones a la Seguridad Social del trabajador y del IRPF (impuesto sobre la renta) las deducciones).

El Estatuto de los Trabajadores exige que el pago de los salarios quede reflejado en una nómina. Dicha nómina debe reflejar de manera clara los pagos (salario base, allowances, salario es especie, pagos no salariales, etc) y deducciones (Seguridad Social impuestos, contribuciones, etc.) y debe seguir el modelo establecido en el convenio colectivo de referencia. En ausencia de convenio colectivo la nómina debe ajustarse al formato aprobado en la Orden Núm. ESS/2098/2014.

(Real Decreto 2/2015, promulgación del Estatuto de los Trabajadores Art.26 y 29)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO ESTÁNDAR - TRABAJADORES DE LA PLATAFORMA SOBRE EL PAGO REGULAR

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores por cuenta propia (Ley Nº 20/2007), deben estar claramente informados de la consideración económica (remuneración) acordada para el ejercicio profesional de su actividad.

También, tienen derecho a recibir la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma acordados y de conformidad con las disposiciones de la Ley. 3/2004 que establece medidas para combatir el retraso en el pago en las operaciones comerciales.

COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRAS

"Las horas normales de trabajo son 09 horas al día y 40 horas a la semana, como promedio durante un período de referencia de doce meses.

El límite máximo de las horas extraordinarias es de 80 horas al año. Los convenios colectivos o los contratos individuales deberán determinar si se pagarán las horas extras o se compensarán con tiempo libre, en ningún caso a una tasa más baja de las horas de trabajo ordinarias.

A falta de tal acuerdo, las horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes al tiempo extra que se trabajó. procedimiento de compensación se

determina por el Convenio Colectivo o contratos individuales. Las disposiciones de las horas extraordinarias proporcionadas por el Real Decreto N^o 1 Estatuto de los Trabajadores, se aplica a los trabajadores del servicio doméstico.

Para los trabajadores a tiempo parcial las horas extras se pagan a razón de 15% de las horas normales especificados en el contrato del empleo. Los convenios colectivos pueden autorizar un límite superior, hasta un máximo de 60% de las horas normales. En cualquier caso, el total de horas trabajadas no puede exceder de la duración normal del horario de los trabajadores a tiempo completo.

El Real Decreto Ley 8/2019, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, exige a los empleadores que registren la jornada diaria de los empleados para evitar el incremento de empleos precarios y el impago de compensaciones en los casos de horas extraordinarias.

PAGO DE VACACIONES / VACACIONES ANUALES

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales por año. El número exacto de días se establecerá en el convenio colectivo aplicable y los empleados no pueden optar por recibir el pago en lugar del tiempo libre.

El período durante el cual se deben tomar vacaciones es el que se acuerde entre el empleado y la empresa. Sin embargo, si no son capaces de hacerlo, el Tribunal laboral será quien lo determine, y esa decisión será vinculante y definitiva.

La compensación no debe ser pagada, en lugar de días de fiesta, salvo que el trabajador finalice su contrato antes del período de vacaciones devengadas.

Si el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad. (Real Decreto 2/2015, la promulgación de Estatuto de los Trabajadores, art. 38 (1-2), Real Decreto 1620-2011 Art. 9 (7))