

MF0980_2

Gestión auxiliar de personal

Normativa laboral y de organización de las relaciones laborales en la empresa

1



¿Qué?

Antes de comenzar cualquier procedimiento de gestión, ya sea de personal o de cualquier ámbito, debemos situarnos y conocer cuál es la normativa que rige en esos momentos y que atañe a todo el proceso. Sin estos conocimientos el proceso posterior puede ser erróneo o incompleto.

Contenidos

- 1.1 Normas laborales constitucionales
- 1.2 El Estatuto de los trabajadores
- 1.3 Ley General de la Seguridad Social
- 1.4 Convenios colectivos

1.1 Normas laborales constitucionales

La Constitución Española de 1978 es la norma de más alto rango en la jerarquía normativa y de ella derivan todas las demás.

Las cuestiones relativas al orden laboral se encuentran en los Capítulos II (derechos y libertades) y III (principios rectores de la de la política social y económica). Esta norma contiene como derechos fundamentales el derecho a sindicarse libremente y a la huelga de los trabajadores en defensa sus intereses.

Artículo 28 CE

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

La Constitución también consagra el sistema público de Seguridad Social.

Artículo 41 CE

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Fruto de estos derechos consagrados constitucionales se establecen las siguientes normas.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Ley de Huelga).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.1 Requisitos

Para empezar con el estudio del contrato de trabajo, debemos saber qué es.

definición

Contrato de trabajo.- Acuerdo entre empresario y trabajador por el que el primero se obliga a prestar sus servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución periódica denominada salario.

De la definición se extrae que el contrato de trabajo debe regular:

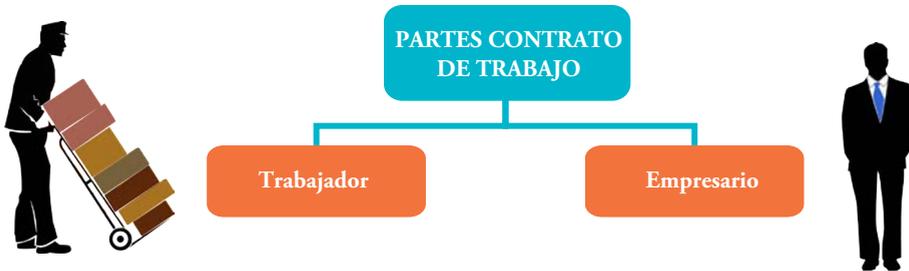
- La prestación de servicios del trabajador. Categoría y el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñará el trabajador o descripción del mismo, de forma que se pueda conocer con suficiente precisión el contenido del trabajo.
- La remuneración del empresario. Información relativa al salario base, complementos salariales, periodicidad de pago de los mismos.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

Además el contrato debe hacer mención a:

- Las partes que acuerdan, incluyendo el domicilio social del empresario.
- Centro de trabajo donde realizará la actividad.

2.2 Partes del contrato: Trabajador. Empresario

Estas son las partes intervinientes en un contrato de trabajo:



El trabajador y el empresario son las partes que firman un contrato de trabajo y, como ya se ha mencionado, deben quedar identificadas en la formalización del contrato.

El trabajador es quien presta el servicio de una manera voluntaria y remunerada por cuenta del empresario.

¿Quién puede contratar?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.

Retribución salarial y actuación ante la Seguridad Social **3**

¿Qué?

Modo de proceder ante la Seguridad Social cuando elaboramos las retribuciones salariales de los trabajadores, además cómo deben realizarse las mismas.

Contenidos

- 3.1 Estructura salarial
- 3.2 Estructura del recibo de salario
- 3.3 El salario mínimo interprofesional
- 3.4 Pago del salario: tiempo, lugar y forma
- 3.5 Garantías salariales
- 3.6 Regímenes de la Seguridad Social
- 3.7 Inscripción de la empresa en la Seguridad Social
- 3.8 Afiliación. Altas. Bajas
- 3.9 Obligación de cotizar a la Seguridad Social
- 3.10 Periodo de formalización, liquidación y pago
- 3.11 Responsabilidad del empresario ante la Seguridad Social
- 3.12 Sistema electrónico de comunicación de datos. Autorización. Funcionamiento. Cotización
- 3.13 Infracciones
- 3.14 Sanciones
- 3.15 Cálculo de la retribución y cotización utilizando medios informáticos
- 3.16 Actualización de tablas, baremos y referencias de datos de los trabajadores
- 3.17 Creación de ficheros para remisión electrónica a la Seguridad Social y a entidades financieras



3.1 Estructura salarial

definición

Salario.- Es la totalidad de las percepciones económicas que los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, reciben por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Cuando un trabajador presta sus servicios en una empresa tiene el derecho a percibir una remuneración. No toda la remuneración que percibe un trabajador es por el mismo concepto. Existen numerosos tipos de retribuciones distintas que deben reflejarse en el recibo del salario o nómina que percibe el trabajador.

A continuación se va a hacer mención de los distintos apartados que forman el salario de un trabajador.

3.1.1 Salario base

definición

Salario base.- Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. Si existe convenio colectivo aplicable, el salario base vendrá determinado por el salario establecido en convenio para la categoría del trabajador.

El salario base es el único elemento retributivo esencial en la composición del salario que recibe un trabajador. Este elemento tiene como referencia un determinado grupo profesional o categoría.

Cuando se toma como medida la cantidad de tiempo trabajado, y no la cantidad de trabajo producido encontramos los siguientes conceptos.



Un concepto importante en referencia al salario base es el destajo.

definición

Destajo.- El salario fijado por unidad de obra. La medida para el cálculo es la cantidad de trabajo realizado sin tener en consideración el tiempo. Se puede medir por número de piezas trabajadas, cantidad de material preparado, etc.