

ACADEMIA
UNIVERSO

Gestión de Recursos Humanos.

TÉCNICO SUPERIOR EN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

ACADEMIA UNIVERSO
inforbaza@gmail.com
958704535-958703323



UNIDAD DIDÁCTICA 1: EL CONTRATO DE TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN.

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Sujetos de la relación laboral:

- **Trabajador**, aporta su trabajo a cambio de remuneración.
- **Empresario**, pueden ser personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes. Es aquél que arrienda los servicios del trabajador y que como contraprestación paga la remuneración convenida.

2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

[Según el Código Civil](#), para que exista contrato es necesario que concurren tres elementos:

- **Consentimiento**, el contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen en el contrato, empresario y trabajador.
- **Objeto**, es la actividad del trabajador, siendo ésta la que se remunera a través del salario.
- **Causa**, es la cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo.

Capacidad para contratar

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 años y menores de 18:
 - Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
 - Si tienen autorización de los padres o de quién los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Aunque se puede acceder al mundo laboral desde los dieciséis años, a los menores de dieciocho años se les prohíbe la realización de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, así como la realización de horas extraordinarias.

Forma y contenido del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de

prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Contenido mínimo del contrato de trabajo

En todos aquellos contratos que se celebren por escrito deberá figurar como mínimo:

- Identificación de las partes.
- Denominación y categoría del puesto de trabajo.
- Lugar de trabajo.
- Período de prueba, si lo hubiese.
- Duración del contrato, si se trata de un contrato temporal.
- Salario base y complementos salariales.
- Tiempo de trabajo (jornada semanal, turnos, descanso diario...)
- Plazo de preaviso que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.
- Convenio colectivo que regula la relación laboral.

Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una **duración determinada**, en los supuestos en que sea posible legalmente:

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, enfermedad...)
- Cuando se contrate al trabajador para una obra o servicio determinado.
- Cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o los excesos de pedidos así lo exijan.

Los contratos que no se ajusten a los supuestos anteriores y se contraten con carácter temporal, se presumirán celebrados por **tiempo indefinido**.

Período de prueba

Para paliar la incertidumbre empresarial que origina una nueva contratación y para ver si el nuevo empleado está en condiciones de satisfacer las necesidades que la empresa quería

cubrir con su ingreso, prescindiendo de él en caso contrario sin que se deba ningún tipo de indemnización, se puede pactar por escrito un período de prueba.

La duración del período de prueba se establecerá en los convenios colectivos, en su defecto, la duración máxima del período de prueba no podrá exceder de:

- Técnicos titulados: seis meses
- Demás trabajadores: dos meses
- En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. TIPOS DE CONTRATOS

Los contratos se pueden dividir en dos grandes grupos:

- **Contratos indefinidos.** El contrato no tiene vencimiento predeterminado, subsiste mientras el trabajador no decida marcharse o el empresario despedirlo, siempre por causas recogidas en la Legislación Laboral.
- **Contratos de duración determinada.** Trabajadores contratados por un período limitado de tiempo, con una duración determinada.

Dentro de estos grupos, existe gran variedad de tipología contractual:

- a) **Contrato a tiempo parcial.** Es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser inferior al de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable al sector o, en su defecto, al de la jornada máxima legalmente establecida.

El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial, indicándose el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, según corresponda, su distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria.

También debe hacerse constar igualmente la determinación de los días en los que el trabajador va a prestar sus servicios.

Si estos contratos no respetan la forma escrita prevista por las normas, se presumen celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa.

El contrato a tiempo parcial puede realizarse por tiempo indefinido o temporal. Si el contrato ha tenido una duración superior al año deberá comunicarse su extinción por escrito al trabajador con un preaviso de, al menos, 15 días.

En los contratos de duración de terminada que tengan establecido un plazo máximo de duración, si llegado éste el trabajador continúa prestando sus servicios, se entenderá que el contrato queda prorrogado automáticamente y por tiempo indefinido.

b) Contrato en prácticas. Supone la prestación de un trabajo que facilita al trabajador una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Requisitos para la realización de este tipo de contrato:

- Para la **empresa**: Ningún trabajador puede ser contrato en prácticas en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a 2 años basándose en la misma titulación.
- Para el **trabajador**: El trabajador debe estar en posesión de título universitario, de formación profesional o título oficialmente reconocido que le habilite para el ejercicio profesional siempre que no hayan transcurrido más de 4 años desde su obtención.

En los casos en los que el trabajador haya realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo de los 4 años se realizará desde la fecha en que se produzca la convalidación de sus estudios en España si esta convalidación se exige para el ejercicio de la profesión.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, y se tendrán en cuenta a estos efectos, los períodos en los que el trabajador ha sido contratado en prácticas en otras empresas. La jornada que realicen estos trabajadores puede ser, a tiempo completo, o bien, a tiempo parcial.

La retribución será la que fije el convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% durante el primer año de contrato y al 75% el segundo año, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente, siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se aplicará éste.

El puesto de trabajo que desempeñe el trabajador en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

c) El contrato de formación. El contrato de aprendizaje tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo cualificado, por parte de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la titulación necesaria para concertar un contrato de trabajo en prácticas.

Esta modalidad de contratación puede concertarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 24, no se aplicará este límite máximo de edad en el caso de trabajadores minusválidos. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo se pacten plazos distintos.

El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal.

La retribución de un aprendiz será fijada en Convenio Colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. La cobertura de los aprendices por parte de la Seguridad Social es limitada, están cubiertas una serie de contingencias pero está excluido el desempleo, por lo cuál, los aprendices no tienen derecho a cobrar la prestación contributiva en caso de quedar en el paro.

Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en el Convenio Colectivo.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador, un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.

d) Contrato de interinidad. Tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo...) o la cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección.

La duración del contrato coincidirá con el período durante el cuál tenga reservado el puesto dicho trabajador sustituido, o con la duración del proceso de selección, sin que en este último caso pueda exceder de tres meses.

El contrato de interinidad se formalizará siempre por escrito; la extinción se producirá por la reincorporación del sustituido al puesto, o por la provisión definitiva del puesto de trabajo vacante.

e) Contratos fijos de carácter discontinuos. Determinados trabajos son de ejecución intermitente y cíclica y se realizan o incrementan su actividad durante ciertas temporadas (sector turístico en verano, campaña de turrón en Navidad...)
Las condiciones que regulan este tipo de contratos vienen recogidas en los respectivos convenios colectivos.

f) Contrato por obra o servicio determinado. Tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque está limitada en el tiempo, es de duración incierta.
Los convenios colectivos determinarán cuáles son los trabajos o tareas con entidad propia dentro de la actividad normal de la empresa que podrán cubrirse con contratos de estas características.

El contrato deberá celebrarse por escrito indicando de forma específica en qué consiste la obra o servicio objeto del contrato. La vigencia de éste, será la misma que la de la obra o servicio para el que se concierta. Si una vez que la obra o servicio ha finalizado el trabajador sigue en su puesto, porque el empresario no le ha notificado la finalización del contrato, éste se considerará tácitamente prorrogado por tiempo indefinido.

g) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Para atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos.

La duración máxima de este contrato debe de ser de seis meses en un período de doce meses. Se formalizará por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas, en el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa que lo justifique, así como, la duración y el trabajo a desarrollar.

h) El contrato de relevo. Un trabajador desempleado cubre como mínimo la parte de jornada dejada vacante por un trabajador antiguo que se jubila parcialmente. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Los empresarios que transformen los contratos de relevo en indefinidos, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma recibirán una bonificación.

i) Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Tiene por objeto facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de aquellos que prestan sus

servicios con contratos temporales, además trata de fomentar la contratación de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo.

El trabajador desempleado habrá de estar comprendido en alguno de los colectivos que se detallan a continuación:

- Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Parados de larga duración.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Jóvenes entre 18 y 29 años.
- Minusválidos.

La duración de estos contratos no puede ser inferior a doce meses ni superior a tres años, si se conciertan por un plazo inferior al máximo se pueden prorrogar por períodos no inferiores a 12 meses.

4. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DEL DERECHO LABORAL

- El trabajo desempeñado por los funcionarios públicos.
- Las prestaciones personales obligatorias (servicio militar)
- La actividad de consejero o administrador de sociedades.
- Los trabajos realizados a título de amistad, buena vecindad
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados.
- La actividad de los comisionistas, siempre que respondan del buen fin de la operación.

5. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

Hay una serie de actividades que aunque son retribuidas y se prestan por cuenta ajena, por sus características especiales requieren una regulación especial.

- Artistas en espectáculos públicos.
- Deportistas profesionales.
- Penados en las instituciones penitenciarias.
- Personal de alta dirección.

- Empleados al servicio del hogar familiar.
- Representantes de comercio.
- Minusválidos en centros especiales de empleo.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Estas actividades, aunque en algunos aspectos se rigen por el Derecho Laboral, tienen regulaciones específicas que establecen sus derechos y obligaciones.

6. LA EXTRANJERÍA

Para que una persona extranjera, no comunitaria, pueda trabajar en España, generalmente, necesita un permiso de trabajo (expedido por el [Ministerio de Trabajo](#)), y si la duración de su estancia supera los tres meses también ha de contar con permiso de residencia (expedido por el [Ministerio del Interior](#)).

El permiso de trabajo puede ser solicitado por el patrono que lo vaya a emplear o por el propio extranjero, si su empresario no lo hizo.

La solicitud de los permisos de residencia y trabajo deben efectuarse antes de comenzar a trabajar, y la renovación de los mismos se hará con una antelación mínima de un mes, a su vencimiento, o en los tres meses posteriores, en este caso, se podrá imponer sanciones por retraso; trascurrido el último plazo, no podrá procederse a la renovación.

Los ciudadanos de [la Unión Europea](#), pueden establecerse y circular libremente por los países que la forman, por tanto, los ciudadanos comunitarios no necesitan permiso de trabajo ni de residencia, así que pueden realizar cualquier tipo de profesión, por cuenta propia o ajena en España, equiparándose totalmente a los trabajadores españoles.

El único requisito que se exige a estos trabajadores es estar en posesión de una tarjeta de residencia, que se solicita en el plazo de un mes a partir de la fecha de entrada en España.

UNIDAD DIDÁCTICA 2: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN.

Durante la existencia de la relación laboral pueden presentarse circunstancias que alteren los pactos establecidos entre el empresario y el trabajador y den lugar a la modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo.

2. MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo pueden sufrir modificaciones impuestas unilateralmente por los empresarios, como es el caso de la movilidad que tiene tres manifestaciones: la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Cada una de estas modificaciones es fruto de la posibilidad que tiene el empresario de ocupar a los trabajadores en distintas actividades en la empresa o en distintos centros de trabajo según las necesidades de producción.

Movilidad funcional

Aparece regulada en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y consiste en que al trabajador que está desempeñando una determinada actividad o puesto de trabajo para el que ha sido contratado se le encomiendan tareas de otro puesto de trabajo diferente.

- *Funciones de inferior categoría.* La movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. El empresario sólo podrá mantener estas funciones por el tiempo imprescindible y el salario seguirá siendo el mismo que en la situación anterior.
- *Funciones de superior categoría.* Cuando por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, se encomiende a los trabajadores la realización de funciones superiores a las del grupo profesional al que corresponde, éstos tendrán derecho a:
 - Percibir el salario correspondiente a la categoría superior mientras dure la situación.
 - Reclamar el ascenso, si no hay nada establecido en contra de ello en el convenio colectivo.

Movilidad geográfica

Consiste en el traslado del trabajador de forma definitiva, o en el desplazamiento temporal a otro centro de trabajo de otra localidad, que implique un cambio en el lugar de residencia habitual del trabajador.

- **Traslados.** Se trata de la facultad que tiene el empresario de poder cambiar de lugar geográfico a un trabajador para que preste sus servicios en distinto sitio del que inicialmente fue contratado, siempre que ello implique un cambio de residencia. Puede consistir en un cambio de localidad con carácter permanente. Los traslados pueden ser individuales o colectivos.
- **Desplazamientos temporales.** Por las mismas causas que en los traslados, los empresarios podrán realizar cambio de lugar de trabajo temporal a sus trabajadores, siempre que ello no implique cambio de domicilio de las personas afectadas.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

[El Estatuto de los Trabajadores](#) señala la posibilidad de que en las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se cambien, siempre y cuando se produzcan razones técnicas, organizativas o de producción.

Se puede hablar de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando estos cambios afectan a la *jornada laboral*, al *horario*, *turnos*, *sistemas de pago*, *organización del trabajo y rendimiento* y *cambio de funciones* que vayan más allá de la movilidad funcional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser individuales o colectivas.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la decisión del empresario, éste podrá extinguir su contrato de trabajo y tendrá derecho a una indemnización.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La suspensión del contrato consiste en que el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero las principales obligaciones de él derivadas se suspenden, de manera que ni el trabajador está obligado a prestar servicios ni el empresario está obligado a pagar el salario; reanudándose con todo su vigor en el momento que dichas circunstancias, o causas de suspensión, hayan desaparecido. De esta forma se pretende evitar que los vínculos laborales se rompan, ante ciertos hechos, lográndose una protección efectiva del trabajador.

Causas de suspensión del contrato de trabajo

- **Mutuo acuerdo entre las partes.** Las partes pueden acordar voluntariamente la suspensión del contrato de trabajo.
- **Las consignadas válidamente en el contrato;** en el contrato de trabajo se pueden introducir cláusulas que prevean circunstancias que puedan aconsejar la suspensión del contrato.
- **Incapacidad temporal de los trabajadores.** Se trata de aquellos casos en los que el trabajador no puede trabajar, bien por haber sufrido un accidente o por padecer una enfermedad. La duración máxima de la suspensión del contrato de trabajo es de 12 meses prorrogables 6 meses más.

- **Maternidad, adopción o acogimiento** de menores de cinco años. La mujer trabajadora después de haber dado a luz tendrá derecho a un descanso por maternidad de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente 6 ha de disfrutarlas la madre y el resto puede compartirlas con el padre. Si el parto es múltiple se aumenta el descanso por maternidad en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- **Ejercicio de cargo público representativo** (Concejal, Diputado provincial...)
- **Privación de libertad del trabajador**, mientras no exista sentencia condenatoria.
- **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias**; el empresario tiene el poder disciplinario y sancionador, el cual le faculta para sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales. Una de las sanciones que el empresario puede imponer es la suspensión de empleo y sueldo.
- **Fuerza mayor temporal que imposibilite la prestación de trabajo** (incendio, inundación...)
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**: el contrato de trabajo puede ser suspendido temporalmente cuando la situación coyuntural de la empresa pueda mejorar mediante la reducción de empleo y consecuentemente en el pago de salario, durante cierto período de tiempo.
- **Excedencia forzosa.**
- **Excedencia voluntaria.**
- **Por el ejercicio del derecho a huelga.**
- **Cierre legal de la empresa.** Esta situación será decretada por la empresa cuando exista riesgo de daños en las personas o en las cosas como consecuencia de una huelga o manifestación de trabajadores, consiste en el cese del trabajo y de la remuneración.

Las excedencias

Sirve para que el trabajador que cesa en su puesto, por determinadas causas, pueda volver a reincorporarse en el mismo una vez transcurrida la causa que dio origen a la excedencia, o el período por el que se constituyó. Puede tener las siguientes modalidades:

- **Excedencia voluntaria.** Es una suspensión del contrato de trabajo solicitada por el trabajador por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco. Para poder solicitar la excedencia se necesita una antigüedad de, al menos, un año. Se podrá solicitar de nuevo si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia. Esta modalidad de excedencia da lugar al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa, pero no a la reserva del puesto de trabajo.
- **Excedencia forzosa.** Puede ser solicitada por las personas elegidas para un cargo público representativo o que realicen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, o que estén realizando el servicio militar obligatorio o la prestación social

sustitutoria. En esta modalidad de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y el tiempo se computará, a efectos de antigüedad como si se hubiese trabajado.

- **Excedencia por cuidado de hijo.** Tiene una duración máxima de tres años contados desde el nacimiento del hijo. La pueden pedir tanto el padre como la madre. Si la excedencia es de un año tienen derecho a incorporarse al mismo puesto de trabajo y el período será computable a efectos de antigüedad; si el tiempo de excedencia es superior serán de aplicación las normas de la excedencia voluntaria.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador desapareciendo de forma definitiva las obligaciones de ambas partes.

La extinción del contrato de trabajo es distinta a la suspensión puesto que la extinción es definitiva y la suspensión es temporal.

4.1 Causas de extinción del contrato de trabajo

- **Mutuo acuerdo entre las partes.** El contrato de trabajo nace del acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador, de manera que si ambas partes se ponen de acuerdo podrán poner fin al contrato.
- **Causas consignadas válidamente en el contrato** salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- **Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio** objeto del contrato. Existen contratos de trabajo con fecha de inicio y fecha de terminación, de manera que llegada la fecha de terminación del contrato éste se extingue.
- **Dimisión del trabajador**, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- **Muerte, gran invalidez o invalidez permanente del trabajador.**
- **Jubilación del trabajador.**
- **Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.** En estos casos los contratos de trabajo existentes entre el empresario y sus trabajadores no se extinguen automáticamente, se extinguirán cuando no exista empresario que suceda al anterior empresario.
- **Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación** de trabajo.
- **Despido colectivo, fundado en causas técnicas, organizativas o de producción.** Causas *económicas*, pérdidas acumuladas que requieran reducir plantillas al cerrar secciones no rentables de la empresa; causas *técnicas* como la mecanización de la actividad que genere excedentes laborables; *organizativas* como la reestructuración o supresión de departamentos y sucursales; o de *producción*, excedentes productivos que justifiquen un descenso de actividad y una consecuente reducción en el empleo.

- **Voluntad del trabajador**, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario: modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio del trabajador, falta de pagos o retrasos continuados en el abono del salario...
- **Despido del trabajador**. Es un acto unilateral del empresario que pone fin a la relación laboral, su eficacia comienza cuando el trabajador conoce de su despido.
- **Causas objetivas legalmente precedentes**. Su fundamento está en el propósito de liberar al empresario del perjuicio que le causarían determinadas necesidades de la empresa o incumplimientos del trabajador no culpables, pero dañosos. Este tipo de despido ha de basarse en alguna de las siguientes causas:
 - Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa.
 - Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, después de haber recibido el trabajador cursos de formación y haber transcurrido 2 meses de la modificación.
 - Falta de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes cuando alcancen el 20% de las jornadas en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de 12 meses, siempre que el absentismo total de la plantilla del centro supere el 5% en los mismos periodos de tiempo. No se computan como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias, vacaciones, enfermedad o accidente cuando la baja la acuerden los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

5. EL DESPIDO.

El Estatuto de los Trabajadores contempla una serie de incumplimientos que pueden ser considerados motivos para el despido de los trabajadores. Para evitar que el trabajador quede indefenso frente al despido, en el E.T. se establecen unas garantías que salvaguardan los derechos de las partes, debido a la trascendencia social y humana que puede tener el despido.

Despido colectivo

Para que se produzca el [despido colectivo](#), la extinción de los contratos de trabajo ha de estar fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de fuerza mayor.

El empresario que tenga la intención de realizar un despido colectivo deberá solicitar a la autoridad laboral la comprobación de que se dan las circunstancias alegadas, debiéndose autorizar un expediente de regulación de empleo para la extinción de los contratos.

En caso de que la autoridad laboral conceda la autorización para el despido colectivo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de doce mensualidades.

Despido disciplinario

El despido disciplinario se define como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador. Las causas de despido disciplinario son las siguientes:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Trásgresión de la buena fe contractual (acciones que causen daño a la empresa, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades...).
- Abuso de confianza: se dice que existe abuso de confianza cuando el trabajador aprovecha su autonomía para el incumplimiento en el desarrollo del trabajo o cuando aprovecha las dificultades de control por parte del empresario o su acceso a datos del empresario.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La notificación del despido debe realizarse por escrito, siendo habitual que se redacte la denominada carta de despido, debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa y la fecha en la que va a surtir los efectos.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión de despedirlo, del empresario, en el plazo de veinte días hábiles desde el momento de despido, el trabajador podrá presentar una **demanda de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la conciliación se invita a los interesados a que lleguen a un acuerdo y éste finalizará por los siguientes motivos:

- Sin avenencia**, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo.
- Con avenencia**, cuando se llega a un acuerdo, en cuyo caso hay que pactar una indemnización superior a 35 días de salario por año de servicio, teniendo derecho a cobrar el desempleo.

Una vez celebrado o intentado el **acto de conciliación sin avenencia** (imposibilidad de llegar a un acuerdo), el trabajador podrá acudir ante los Juzgados de lo Social, que podrán calificar el despido de:

- **Procedente**: cuando existe motivo para que el empresario despidiera al trabajador, en este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

- **Improcedente:** cuando no existe causa o motivo para que el empresario despida al trabajador, en este caso el trabajador tendrá derecho a que se le readmita en la empresa o a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, y un máximo de 42 mensualidades.
- **Nulo:** será nulo el despido que tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador.

RESUMEN DE INDEMNIZACIONES POR MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		
CAUSA	INDEMNIZACIÓN	LÍMITE MÁXIMO
MOVILIDAD GEOGRÁFICA	20 días de salario por año trabajado	12 mensualidades
MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	20 días de salario por año trabajado	9 mensualidades
VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (incumplimiento del empresario)	45 días de salario por año trabajado	42 mensualidades
DESPIDO COLECTIVO	20 días de salario por año trabajado	12 mensualidades
DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	20 días de salario por año trabajado	12 mensualidades
DESPIDO DISCIPLINARIO CON AVENECIA	Mínimo 35 días por año trabajado	
DESPIDO IMPROCEDENTE	45 días de salario por año trabajado	42 mensualidades
DESPIDO IMPROCEDENTE (En las relaciones laborales acogidas al contrato para el fomento de la contratación indefinida)	33 días de salario por año trabajado	24 mensualidades
MUTUO ACUERDO	Sin indemnización ni subsidio de desempleo	
DIMISIÓN O ABANDONO DEL TRABAJADOR	Sin indemnización ni subsidio de desempleo	

UNIDAD DIDÁCTICA 3:

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1. INTRODUCCIÓN

La lucha por los intereses de los trabajadores comenzó con la [Revolución Industrial](#), en Gran Bretaña, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse, con el nacimiento de asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales indefinidas y acabar con la explotación de mujeres y niños entre otros abusos; sin embargo, hasta la segunda mitad del siglo XIX los sindicatos no tuvieron reconocimiento jurídico.

A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera.

En el resto de países europeos, también surgió el movimiento obrero y los sindicatos se desarrollaron al compás del sistema capitalista.

La lucha obrera forzaba el nacimiento de un sistema protector para los asalariados, en una doble dirección: la creación de una normativa laboral y de Seguridad Social, junto con el desarrollo del sindicalismo.

Los sindicatos surgieron inicialmente como instrumentos para canalizar las reivindicaciones de los trabajadores, enmarcado en un contexto que pretendía ser de liberalismo puro; con el transcurso del tiempo, el Estado ha aumentado su papel intervencionista en la economía, de manera que el sindicalismo, ha evolucionado hacia posiciones menos reivindicativas, en las que amplía sus objetivos hacia la defensa global de los intereses de quienes no son empresarios, incluyendo en este grupo: trabajadores por cuenta ajena, jubilados, trabajadores autónomos... En este nuevo marco, los sindicatos desempeñan la función de interlocutores sociales, mediante ella pretenden influir de modo positivo en las condiciones de vida de las capas populares, al tiempo que comienzan a transformarse en instituciones de servicios y extienden su oferta a formación, vivienda... sin por ello olvidar su papel original de defensa de los intereses de los trabajadores.

2. EL DERECHO DE SINDICACIÓN

La libertad sindical, viene reconocido como derecho fundamental en la [Constitución española](#). Esta libertad se encuentra también regulada en la “[Ley Orgánica de Libertad Sindical](#)”.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar, éstos se regirán por una normativa específica. También quedan exceptuados del derecho a sindicarse los jueces, magistrados y fiscales, los cuáles pueden constituir asociaciones profesionales para la defensa de sus intereses, a estas asociaciones, al contrario de lo que sucede con los sindicatos, se les prohíbe realizar actividades políticas y tener vinculaciones con partidos.

La libertad sindical se puede dividir en otros múltiples derechos que la concretan:

- Derecho a fundar sindicatos, a suspenderlos o extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- Derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección.
- Derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho de los sindicatos a formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas.
- La no injerencia en la actuación de las organizaciones sindicales por parte de los patronos; esta no injerencia no impide la existencia de los más diversos acuerdos entre patronal, gobierno...
- Libre ejercicio de la actividad sindical; derecho a la negociación colectiva, derecho a la huelga, planteamiento de conflictos, posibilidad de constituir secciones sindicales dentro de las empresas.
- Pluralidad sindical, es decir, posibilidad de que existan varios sindicatos, no pudiendo imponerse un sindicato único.

3. ORGANIZACIONES SINDICALES

En España existen sindicatos de diferentes ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, de empresa y de centro de trabajo.

Los sindicatos agrupan a los trabajadores por actividades o ramas de producción, independientemente de sus categorías profesionales o cualificaciones, por ejemplo, enseñanza, transportes... Estas agrupaciones se denominan **federaciones sindicales** (Ejemplo, Federación Sindical de CC.OO. de la Enseñanza)

La agrupación de todas las federaciones de un mismo sindicato constituye la **confederación sindical**, que puede tener ámbito de Comunidad Autónoma o estatal, por ejemplo: Confederación Estatal de CC.OO., Confederación Andaluza de la UGT.

Los sindicatos se financian principalmente por las aportaciones de los trabajadores que, generalmente, son cuotas fijas o proporcionales a los salarios que perciben. Estas cuotas son de sostenimiento y no atribuyen al afiliado participación alguna en los bienes del sindicato.

Competencias de los **sindicatos más representativos**

- Ostentar la representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de la Comunidad Autónoma.
- Negociación colectiva.
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas.

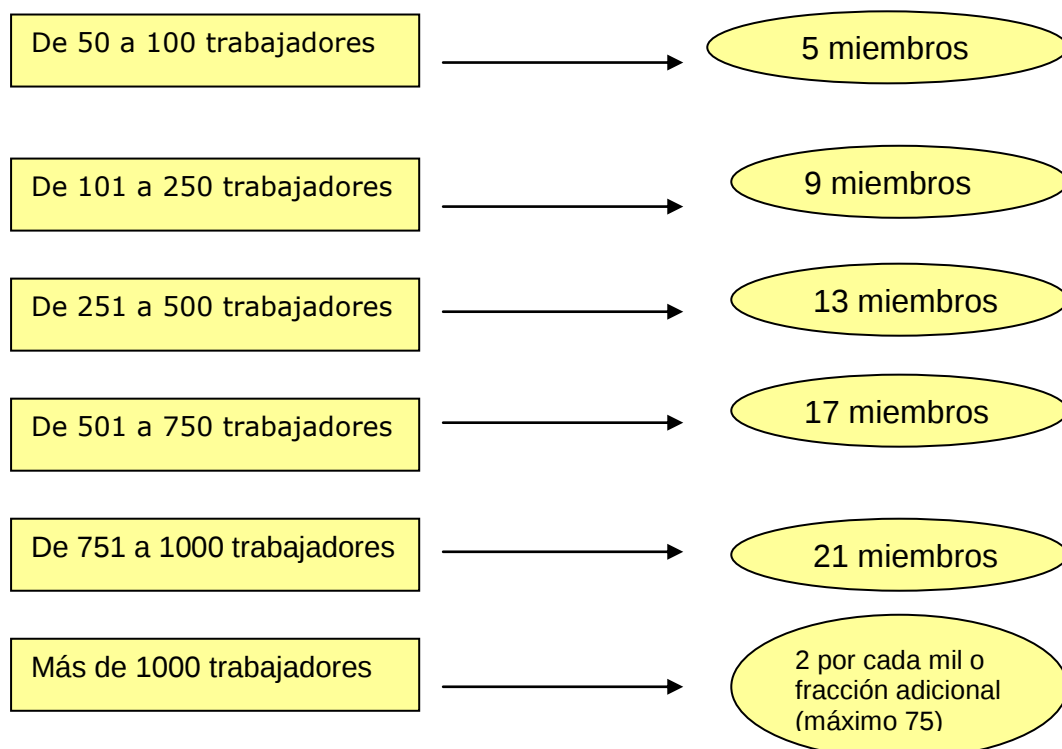
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.
- Cualquier otra función representativa que se establezca.

4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de cualquier determinada empresa, necesitan contar en cuanto a colectivo que son, con unos cauces de comunicación con los patronos, mediante los cuáles pueden canalizar sus inquietudes y necesidades como grupo, recoger a su vez la información y demandas de la empresa, controlar su actuación en el ámbito social y colaborar en la gestión de cuestiones laborales. En definitiva, es fundamental la existencia de representantes de los trabajadores que ejerzan el papel de mediadores con las empresas.

El comité de empresa y los delegados de personal son órganos de representación colectiva de los trabajadores en las empresas, y la existencia de uno u otro órgano va a depender del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Ambos órganos son elegidos por sufragio libre, personal, secreto y directo.

La representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo de menos de 50 y más de 10 trabajadores, le corresponde a los delgados de personal y también en los que ocupen de 6 a 10 trabajadores si así se decide por mayoría de éstos (opcional). En el caso de que la empresa ocupe hasta 30 trabajadores, elegirán un delegado de personal, en el caso de que se ocupe de 30 a 49 trabajadores, elegirán tres delegados.



El **comité de empresa** es un órgano de representación y participación del conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, defiende sus intereses, actúa de forma colegiada, y se constituye en aquellos centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores; el número de miembros que los integran aumenta a medida que lo hace el de trabajadores representados.

En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores, pero que en conjunto los sumen, se constituye un *comité de empresa conjunto*.

Cuando unos centros tengan cincuenta o más trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se formarán comités de empresa propios y, para los segundos, se formará otro comité conjunto.

En definitiva, estamos viendo que una empresa con muchos centros de trabajo puede tener múltiples comités de empresa; por convenio colectivo es posible pactar la constitución y el funcionamiento de un *comité intercentros*, que sirva para canalizar y unificar los criterios de los distintos centros de trabajo. Este comité estará constituido como máximo por trece miembros designados entre los componentes de los diferentes comités a los que representa.

4.1 Competencias de los representantes de los trabajadores

Los comités de empresa y los delegados de personal tienen, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Recibir información sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del empleo en la empresa, el absentismo laboral, las sanciones por faltas graves y muy graves...
- b) Conocer la situación económica de la empresa.
- c) Ejercer la función general de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de seguridad e higiene.
- d) Emitir informes, con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por el empresario, sobre las reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, estudio de tiempos, sistemas de organización y control del trabajo, y planes de formación profesional.
- e) Negociar los convenios colectivos en sus centros de trabajo respectivos.

4.2 Elección, mandato y garantías de los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal.

Dentro del ámbito de la empresa o centro de trabajo, la elección de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, se puede promover por las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo del 10% de representantes en la empresa o los propios trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los delegados y los miembros del comité deben ser elegidos por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Serán electorales todos

los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes; serán elegibles los empleados mayores de 18 años con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses. La duración del mandato de estos representantes es de cuatro años, entendiéndose prorrogada si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones.

Estos representantes establecen un puente entre los trabajadores y la empresa, razón por la cual se pueden ver presionados por ambas partes con motivo de los conflictos que pudieran surgir entre las mismas; para evitar esto, el Derecho le otorga una serie de garantías:

- En caso de ser sancionados por faltas graves o muy graves, hay que abrirles expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.
- Prioridad para permanecer en la empresa o centro de trabajo, en caso de suspensión o resolución de contratos, por crisis económicas o tecnológicas.
- No ser despedidos ni sancionados por la actuación representativa, salvo que se incurra en las causas establecidas en la ley para el despido disciplinario.
- No sufrir discriminación, por ser delegado o miembro del comité, en lo que a promoción económica o profesional se refiere.
- Disponer de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
- Expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación.

4.3 La representación sindical: las secciones sindicales

Como ya hemos visto, la ley establece un sistema que permite la representación de todos los trabajadores, estén o no sindicados, ya que la sindicación es un derecho, no una obligación. Por esta razón, la ley otorga a quienes se encuentren sindicados el derecho de estar especialmente representados y defendidos mediante las secciones sindicales, que éstos pueden constituir en el seno de la empresa. Dichas secciones actuarán junto con los órganos unitarios que ejercen su función en beneficio de todos los trabajadores.

De manera que, podemos definir las **secciones sindicales** como estructuras que constituyen la organización de los afiliados a un sindicato y ejercen la actividad sindical en el ámbito de una actividad productiva; es decir, las secciones sindicales constituyen un medio para afianzar la presencia de los sindicatos en el seno de las empresas.

Las secciones sindicales que cuenten con miembros en el comité de empresa, tienen derecho a participar en la negociación colectiva, a disponer de un tablón de anuncios y, en empresas de más de 250 trabajadores, a celebrar reuniones en un local adecuado.

5. ASOCIACIONES EMPRESARIALES

La Constitución ampara el derecho a constituir asociaciones empresariales, ya que establece: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios...”

Las asociaciones empresariales pueden considerarse como más representativas, en función de los empresarios a los que representen y del número de trabajadores a los que éstos den empleo; así tenemos:

- a) **Ámbito estatal.** Han de contar, al menos con el 10% de los empresarios y siempre que éstos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores en todo el Estado.
- b) **Ámbito de Comunidad Autónoma.** Han de contar, al menos, con el 15% de los empresarios y siempre que éstos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores en la Comunidad Autónoma.

Las asociaciones empresariales pueden constituirse en confederaciones y federaciones para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Las asociaciones empresariales más relevantes a nivel nacional son:

-  [Confederación Española de Organizaciones Empresariales \(CEOE\).](#)
-  [Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa \(CEPYME\).](#)

6. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La realidad laboral es tan compleja que el Estado no puede prever la regulación específica de todas las circunstancias donde ésta se puede desenvolver; por ese motivo, la legislación del trabajo crea un marco normativo general para amparar las diferentes relaciones entre trabajadores y empresarios. Con independencia del citado marco legislativo, existen normas de carácter sectorial con la finalidad de crear un marco de derechos y deberes aplicables, de forma específica, a una empresa o a un sector económico, de mayor o menos amplitud; dichas normas sectoriales reciben el nombre de convenios colectivos.

[Los convenios colectivos](#) crean un marco jurídico específico que a veces no puede ser establecido por normas generales. Éste se pueden definir como una norma que regula las relaciones de trabajo en una empresa, en parte de la misma, o en un grupo de empresas, creada por acuerdo entre los trabajadores y el empresario, o empresarios a los que afecta y negociada por los representantes de los mismos.

Un convenio colectivo es una verdadera norma jurídica que sirve para regular las condiciones de trabajo de una colectividad más o menos amplia; pero a diferencia del resto de normas, su origen no está en uno de los poderes del Estado con potestad para crearlas, sino en el pacto entre trabajadores y empresario o empresarios; por esa razón, podemos asegurar que un convenio colectivo es una norma de raíz contractual y en ella se basa su obligatoriedad.

En el Estatuto de los Trabajadores se señala que los convenios podrán regular materias de índole económica (remuneraciones), laborales (horarios, vacaciones, plazos de preaviso), sindicales, asistenciales y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo. Pero como mínimo, en el convenio colectivo han de figurar los siguientes elementos:

-  Las partes que lo conciertan.

- El ámbito personal, funcional, territorial y temporal necesario para saber quiénes están afectados por dicho convenio.
- Las condiciones y los procedimientos para no aplicar el régimen salarial de un convenio sectorial a empresas en crisis, si la entrada en vigor de los nuevos salarios pactados pudiera suponer un riesgo para la estabilidad de las mismas.
- La designación de una comisión paritaria de las partes negociadoras, para ocuparse de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

En lo que respecta a la duración de los convenios, se tendrá en cuenta lo pactado por las partes negociadoras, que podrán pactar una duración diferente. Por ejemplo, se negocia un convenio para dos o tres años, con revisión anual de salarios. Salvo que se acuerde otra cosa, se prorrogarán de año en año, una vez concluida la duración inicial prevista, siempre que no medie denuncia expresa de las partes.

A partir de que se denuncia un convenio, es decir, desde que se pone en conocimiento de la otra parte el deseo de negociar otro nuevo al vencer el antiguo, pierden vigencia las cláusulas vinculantes del convenio denunciado, es decir, aquellas que contribuyen a una eficaz aplicación de lo pactado (comisión paritaria...), sin embargo, el contenido normativo continúa en vigor.

6.1 Clases de convenios colectivos

Según el criterio de ordenación que establezcamos, se pueden realizar distintas clasificaciones:

- Convenios colectivos según su ámbito geográfico.** Podemos distinguir entre convenios de ámbito nacional, que rigen en todo el Estado, y también de ámbito autonómico, de ámbito provincial, comarcal y de ámbito local.
- Convenios colectivos según su ámbito personal.** Distingue entre las personas legitimadas para negociar.
 - **Convenio de empresa o de ámbito inferior.** Afecta a todos los trabajadores de una empresa o sólo a un sector de la misma, o a los trabajadores pertenecientes a una categoría profesional, en este último caso estaríamos ante lo que se llama *convenio de franja*.
 - **Convenios de ámbito superior.** Agrupan a varias empresas, normalmente integrantes de un sector económico (ejemplo, convenio de banca).
 - **Convenios extraestatutarios o impropios.** El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de complejas reglas sobre quienes son los representantes legítimos para negociar un convenio, que pueden no ser cumplidos por pequeños sindicatos, lo que en principio les dejaría al margen de la posible negociación.

UNIDAD DIDÁCTICA 4: CONVENIOS COLECTIVOS.

1. Introducción

La [Constitución](#) establece: la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (art.37.1).

El derecho a la negociación colectiva ha sido desarrollado en el [Estatuto de los Trabajadores](#): Mediante los [convenios colectivos](#) y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten (art.82.2).

En los convenios colectivos se regulan materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Los convenios colectivos son vinculantes para las partes, y las condiciones pactadas no podrán ser modificadas por contrato individual, salvo para mejorarlas.

2. Contenido de los [convenios colectivos](#).

El contenido de los convenios abarca los siguientes aspectos:

- **Contratos de trabajo:** salario, jornada, movilidad, clasificación, seguridad e higiene, poder disciplinario, etc.
- **Materias sindicales:** actividad sindical de la empresa, funcionamiento de las secciones sindicales, canon por negociación y retención de cuotas sindicales, etc.
- **Condiciones de trabajo:** mecanismos complementarios de seguridad social, regulación de la jubilación, guarderías, economatos, comedores, etc.
- **Pactos específicos:** acuerdos sobre contratación temporal, indemnización al finalizar los contratos temporales, modificación sustancial de condiciones del contrato, etc.
- **Medidas de promoción de la igualdad:** medidas dirigidas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Contenido mínimo de los convenios colectivos

Según el Estatuto de los Trabajadores son:

a) Determinación de las **partes que lo conciertan** (representantes de los trabajadores y empresarios).

b) **Ámbito** personal, funcional, territorial y temporal.

c) Condiciones y procedimientos para la **no aplicación del régimen salarial** que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.

d) **Forma y condiciones de denuncia** del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Determinación de los **procedimientos para solventar las discrepancias** en el seno de la comisión paritaria.

3. Ámbito de los convenios colectivos

El ámbito del convenio puede ser personal, funcional, territorial y temporal; no obstante, las partes pueden acordar el ámbito del convenio.

a) **Ámbito personal.** Normalmente los convenios obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la rama profesional o sector económico en el que están encuadradas las empresas que negocian el convenio.

Sin embargo, pueden celebrarse convenios para determinados trabajadores como, por ejemplo, especialistas en una determinada materia, directivos, etc.; estos convenios se denominan *convenios franja*.

b) **Ámbito territorial.** Hace referencia a la extensión geográfica del convenio; puede haber convenios de diferentes ámbitos territoriales: nacional, de Comunidad Autónoma, interprovincial, provincial y local.

c) **Ámbito funcional.** Se refiere a la actividad económica a la que se dedican las empresas de un determinado ámbito territorial; por ejemplo, Convenio Nacional de la Banca, Convenio del Comercio Minorista de Andalucía, Convenio Provincial de Hostelería de Málaga.

d) **Ámbito temporal.** Hace referencia al período de vigencia del convenio. Las partes negociadoras están capacitadas para fijar el período de vigencia de cada convenio.

4. Legitimación para negociar los convenios.

La legitimación para negociar los convenios colectivos depende del ámbito de éstos; el Estatuto de los Trabajadores señala dos ámbitos diferentes: convenios de empresa o de ámbito inferior y convenios de ámbito superior a la empresa.

1. Convenios de empresa o ámbito inferior

Están legitimados para negociar este tipo de convenios:

a) Por parte de los trabajadores:

- El comité de empresa.
- Los delegados de personal.
- Las secciones sindicales.

b) Por parte del empresario: el mismo empresario o sus representantes legales.

2. Convenios de ámbito superior a la empresa

Están legitimados para negociar:

a) Por parte de los trabajadores:

- Los sindicatos más representativos de ámbito estatal.
- Los sindicatos más representativos de ámbito de Comunidad Autónoma (respecto a los convenios que no trasciendan el ámbito de la Comunidad).
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

b) Por parte de los empresarios:

Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional de convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

La comisión negociadora del convenio

Los convenios son negociados por una comisión negociadora de la que tienen derecho a formar parte todo sindicato, federación o confederación o confederación sindical y toda asociación empresarial que esté legitimada.

El **número de representantes** de ambas partes en la comisión negociadora no puede ser superior a:

- Convenios de **ámbito de empresa o inferior**: máximo **doce** representantes por cada parte.
- Convenios de **ámbito superior a la empresa**: máximo **quince** representantes por cada parte.

Los representantes de los trabajadores en la comisión se distribuyen proporcionalmente al número de representantes que cada sindicato ha obtenido en las elecciones sindicales.

Las partes, de mutuo acuerdo, suelen designar un presidente, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, ambas partes pueden contar con la asistencia de asesores, que intervienen con voz pero sin voto.

5. Tramitación de los convenios colectivos.

1. Iniciación a la negociación

Los representantes de los trabajadores y de los empresarios que promuevan la negociación lo **comunicarán por escrito** a la otra parte, expresando la legitimación que ostentan, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

De esta propuesta de negociación **se enviará una copia a la autoridad laboral** correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

En el plazo máximo de **un mes**, a partir de la recepción de la comunicación, **la otra parte debe responder a la propuesta de negociación** y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

2. Negociación

Ambas partes están obligadas a negociar bajo el **principio de buena fe**, es decir, a no utilizar engaños ni intimidaciones y a proporcionarse la información necesaria.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Para que los acuerdos de la comisión sean válidos, es necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes negociadoras.

Si la negociación finaliza **con acuerdo**, el convenio se registrará y publicará. Si la negociación finaliza **sin acuerdo, se prorrogará el convenio anterior**, pero sólo se mantiene en vigor el contenido normativo, perdiendo su vigencia el contenido obligacional.

3. Registro y depósito

Cuando la comisión negociadora haya llegado a un acuerdo, se procede al registro y depósito ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro dentro del plazo de **quince días** a partir de la fecha en que las partes lo firmen. Una vez registrado se enviará para su depósito, al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), o al órgano que asuma estas funciones en la Comunidad Autónoma, si esta materia está transferida.

4. Publicación y entrada en vigor

En el plazo máximo de **diez días** desde la presentación del convenio en el registro, la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el **BOE** o en el **boletín de la provincia** a que corresponda, dependiendo del ámbito territorial del convenio.

El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

6. Duración de los convenios.

Será el establecido por las partes negociadoras. No obstante, se puede pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (por ejemplo, la revisión salarial ser anual y el convenio tener una duración de tres años).

En los convenios se puede establecer la denuncia automática, es decir, cuando llega el convenio a su finalización se entiende denunciado automáticamente; también se pueden establecer plazos mínimos de preaviso para denunciar los convenios.

Salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

Una vez denunciado un convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, es decir, las referidas a las obligaciones que asumen las partes para garantizar la eficacia del convenio y la paz entre ellas, manteniéndose en vigor las cláusulas de contenido normativo.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su totalidad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

7. Adhesión y extensión de los convenios.

Un convenio puede aplicarse a trabajadores no incluidos en una determinada unidad mediante la adhesión voluntaria o mediante la extensión de otro convenio en vigor.

Adhesión voluntaria a un convenio

Las partes legitimadas para negociar un convenio, siempre que no estén afectadas por uno en vigor, en vez de negociar el suyo propio, pueden adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor.

La adhesión a de ser comunicada a la autoridad laboral competente para que proceda a su registro.

Extensión de un convenio

[El Ministerio de Trabajo](#) puede extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, simple que existan especiales dificultades para negociar un convenio, o cuando se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

UNIDAD DIDÁCTICA 5: LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. Introducción.

Según la [Constitución \(art.41\)](#): los poderes públicos mantendrán un régimen público de la Seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Su finalidad es garantizar a los trabajadores, y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las situaciones de necesidad (enfermedad, accidente, jubilación, desempleo, orfandad, etc.).

La Seguridad Social y sus prestaciones están reguladas en el Texto Refundido de la [Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994](#), que ha sido desarrollada por numerosas disposiciones de carácter reglamentario.

En materia social también se aplican los distintos convenios suscritos por España, tanto de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) como de los compromisos bilaterales; asimismo se contemplan las directivas que, en materia de Seguridad Social, ha dictado la Unión Europea.

Igualmente, en el Estatuto de los Trabajadores existen artículos que regulan materias relacionadas con la Seguridad Social como, por ejemplo, el descanso por maternidad y el pago de las cuotas.

2. Campo de aplicación de la Seguridad Social.

Existen dos modalidades: la contributiva y la no contributiva.

2.1. Modalidad contributiva

Integra a los trabajadores y a sus familias, que residan y ejerzan normalmente su actividad en el territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores autónomos (por cuenta propia).
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- Estudiantes.
- Españoles no residentes en territorio nacional en determinadas situaciones.
- Extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España.

2.2. Modalidad no contributiva

Está comprendida por todos los españoles residentes en territorio nacional que no estén incluidos en la modalidad contributiva por no haber cotizado, o haberlo hecho insuficientemente, para conseguir las prestaciones.

Esta modalidad comprende **prestaciones de asistencia sanitaria, invalidez y jubilación**.

3. Regímenes que integran la Seguridad Social.

La Seguridad Social está integrada por dos tipos de Regímenes: el **Régimen General**, en el que se encuadran la mayoría de los trabajadores, y los **Regímenes Especiales**, en los que se incluyen las actividades que, por su naturaleza, por las peculiares condiciones de tiempo y lugar en que se realizan, o por la índole de sus procesos productivos, sean precisas para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

3.1. Régimen general.

Se incluyen todos los trabajadores españoles o extranjeros que trabajen habitualmente en territorio nacional, por cuenta ajena, y que no estén incluidos en algún régimen especial.

3.2. Regímenes especiales.

- Trabajadores agrarios.
- Trabajadores del mar.
- Trabajadores autónomos.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- Empleados del hogar.
- Estudiantes.
- Otros grupos que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. Estructura organizativa de la Seguridad Social.

Las competencias en materia de normativa y de control de la Seguridad Social están atribuidas al Ministerio de Sanidad y Consumo y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la práctica la gestión de la Seguridad Social se lleva a cabo mediante las entidades gestoras, servicios comunes y organismos autónomos adscritos a uno u otro Ministerio, así como a través de las entidades colaboradoras.

4.1. Entidades gestoras.

Las entidades gestoras, que tienen como finalidad administrar y gestionar la Seguridad Social, son las siguientes:

- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**. Es la entidad encargada de la gestión y administración de las prestaciones económicas.

- **Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)**.

- **Instituto Nacional de la Salud (ISALUD)**. Su cometido es la administración y gestión de los servicios sanitarios.

- **Instituto Nacional de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)**. Se encarga de la gestión de las pensiones de invalidez y de jubilación, en sus modalidades no contributivas, así como de los servicios complementarios, por ejemplo, los programas de vacaciones de carácter social destinados a personas mayores.

- **Servicio Público de Empleo Estatal (INEM)**.

- **Instituto Social de la Marina (ISM)**. Se encarga de la gestión y administración de las prestaciones del sector marítimo y o pesquero.

4.2. Servicios comunes

La Seguridad Social tiene establecidos los siguientes servicios comunes:

a) Tesorería General. En ella se unifican todos los recursos financieros. Tiene a su cargo la custodia de los fondos, valores y créditos, así como los servicios de recaudación y el pago de obligaciones de la Seguridad Social.

b) Gerencia de Informática. Tiene como misión la informatización del Sistema de Seguridad Social.

4.3. Entidades colaboradoras

La colaboración en la gestión de la Seguridad Social se lleva a cabo por mutuas patronales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y por empresas.

a) Mutuas patronales. Son asociaciones voluntarias de empresarios que se agrupan para gestionar conjuntamente una serie de servicios relacionados con la atención a sus trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las mutuas no pueden dar lugar a la percepción de beneficios económicos de ninguna clase a sus asociados.

Para formalizar la protección respecto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de sus trabajadores, los empresarios podrán optar entre contratar la póliza con el INSS o con una mutua patronal.

b) Empresas. Colaboran en la gestión de alguna de las formas siguientes:

Colaboración obligatoria: abonan prestaciones que posteriormente les son reintegradas por la Seguridad Social; por ejemplo, en caso de baja de un trabajador por enfermedad común, maternidad o accidente laboral, el empresario abona al trabajador la cuantía que le corresponda y, posteriormente, la recupera de la entidad gestora o de la mutua patronal.

Colaboración voluntaria: determinadas empresas pueden asumir directamente el aseguramiento de su personal por asistencia sanitaria, así como la gestión de las prestaciones económicas derivadas, tanto en caso de accidente sea o no laboral, como de enfermedad común o profesional.

4.4. Organismos autónomos

En determinados casos la gestión de la Seguridad Social es atribuida a determinados organismos autónomos con personalidad jurídica y recursos propios, pero dependientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estos organismos son:

a) **Instituto Nacional de Empleo (INEM).** Su cometido es declarar el reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo, así como su gestión y control.

b) **Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Es un organismo autónomo de carácter administrativo, cuyo cometido es el asesoramiento y control de las acciones dirigidas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. Las obligaciones con la Seguridad Social.

La obligación de cotizar.

Están obligados a cotizar a la Seguridad Social los empresarios y aquellos trabajadores que realicen su actividad por cuenta de los empresarios. La parte de la cuota que corresponde a los empleados ha de ser descontada en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones.

La obligación de cotizar comienza desde el momento en que se inicia la relación laboral y finaliza con la extinción del contrato de trabajo. (Ver Anexo 1, pág. 11. Porcentajes de cotización a la Seguridad Social)

La inscripción de empresas

Constituye un requisito previo e indispensable para iniciar la actividad empresarial. La inscripción es **única y vitalicia**. El estado asigna un **Código Cuenta de Cotización (CCC)**.

La afiliación

La empresa, una vez inscrita, debe afiliar a los trabajadores que por primera vez ingresan en el sistema de Seguridad Social al realizar una actividad laboral (alta inicial). La afiliación es **obligatoria, única y vitalicia**.

Las altas y bajas

La empresa está obligada a notificar el inicio y el cese de las personas trabajadoras a su cargo. El alta ha de solicitarse previamente al inicio de la relación laboral y la baja, como máximo, seis días después del cese.

6. Prestaciones de la Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social garantiza a los trabajadores comprendidos dentro de su campo de aplicación, y a los familiares o asimilados que estén a su cargo, las prestaciones siguientes:

1. Asistencia sanitaria

Consiste en la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos, así como los servicios de recuperación física, prótesis y ortopedia, conducentes a conservar y recuperar la salud de las personas incluidas en la Seguridad Social. Tienen derecho a tales prestaciones las siguientes personas:

- Los trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada a la del alta.
- Los pensionistas y preceptores de prestaciones periódicas.
- Los familiares a cargo de los anteriores, que convivan con el titular y estén a su cargo (salvo separados y divorciados); no realicen trabajo remunerado o no reciban rentas superiores al doble del salario mínimo interprofesional (SMI).

En el caso de que el trabajador cese en su puesto, tendrá derecho a asistencia sanitaria si ha cotizado noventa días en los doce meses anteriores a la finalización del contrato de trabajo, pudiendo solicitar posteriormente dicha asistencia si carece de recursos económicos.

Prestaciones económicas:

Incapacidad temporal (IT)

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores incapacitados transitoriamente para trabajar, y que precisan asistencia sanitaria por situaciones de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral, y períodos de observación por enfermedad profesional.

Para tener derecho al subsidio en caso de enfermedad común, es necesario **estar afiliados y en alta y haber cotizado durante 180 días en los cinco años anteriores** al hecho causante de la incapacidad.

En caso de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional, no se requiere un período previo de cotización.

La duración máxima es de doce meses, prorrogables hasta un máximo de 24 meses, si se prevé una posible recuperación.

Incapacidad permanente.

Trata de cubrir la pérdida de ingresos que sufre un trabajador cuando por enfermedad o accidente ve reducida o anulada su capacidad laboral.

La prestación por incapacidad permanente no exigirá cotizaciones previas en el caso de que la incapacidad derive de enfermedad profesional o accidente (laboral o no).

Si la incapacidad permanente es parcial: la cotización debe ser de 1800 días en los últimos 10 años.

Para el resto de incapacidades: los menores de 31 años deberán haber cotizado un tercio del tiempo transcurrido entre los 16 años y el hecho causante y los mayores de 31 años haber cotizado un cuarto del tiempo entre los 20 años y el hecho causante.

La cuantía responde a los grados de incapacidad:

-  **Incapacidad permanente parcial: 24 mensualidades** de la base reguladora.
-  **Incapacidad permanente total: indemnización del 55%** de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo. (La cuantía de la pensión por enfermedad común no podrá ser superior al 55% de la base mínima).
-  **Incapacidad permanente absoluta: indemnización del 100%** de la base reguladora.
-  **Gran invalidez: indemnización del 100%** de la base reguladora incrementado en un **complemento** destinado a remunerar a la persona que atiende al gran inválido.

Lesiones permanentes no invalidantes.

Las lesiones causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir incapacidad permanente, suponen una disminución de la integridad física del trabajador y dan derecho al cobro de una indemnización de la Seguridad Social, que se percibirá de una sola vez.

El riesgo durante el embarazo o la lactancia.

La trabajadora que sufra riesgo durante el embarazo debe cambiar a un puesto de trabajo compatible con su estado, y si esto no es posible, se debe suspender su contrato de trabajo con el derecho a recibir una prestación económica que compense la pérdida de ingresos que se produce.

Se reconoce el mismo derecho durante el período de lactancia natural de un hijo menor de nueve meses. En ambos casos la trabajadora debe estar afiliada y de alta, y no se le exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales. La cuantía será el 100% de la base reguladora.

Maternidad.

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio que se reconoce a los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, que disfruten los períodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de **maternidad, adopción y acogimiento**.

Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, ambos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos. Esos requisitos son:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Cotización: si el trabajador es menor de 21 años no se le exigirá período mínimo de cotización, si tiene entre 21 y 26 años, se le exigirá 90 días de cotización en los últimos siete años o 180 días cotizados en toda su vida laboral; por último, si es mayor de 26 años, se le exigirá 180 días en los siete años inmediatamente anteriores o 360 días en toda su vida laboral.

La prestación económica consiste en un 100% de la base reguladora correspondiente.

En el supuesto de **parto** la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, ampliable a dieciocho semanas en caso de parto múltiple.

En el caso de que **ambos padres trabajen**, la madre podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del descanso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del período, salvo que la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el caso de **adopción**, si el hijo es menor de nueve meses, el período de descanso es de ocho semanas. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tiene una duración máxima de seis semanas. En el caso de que ambos padres trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Paternidad

Los trabajadores que por nacimiento, adopción o acogimiento disfruten de un período de descanso deberán cumplir los siguientes requisitos: estar afiliados y en alta y tener cotizados 180 días en los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral, independientemente de su edad.

Si se extingue el contrato o se está en situación de desempleo, los efectos son los mismos que con la prestación por maternidad. La prestación económica consiste en un 100% de la base reguladora correspondiente.

Jubilación:

Es una pensión económica de carácter vitalicio, que se concede al trabajador cuando, debido a la edad, cesa en el trabajo, total o parcialmente.

Jubilación ordinaria:

Los **requisitos exigidos** son:

-  Estar afiliados y en alta.
-  Tener cumplidos 65 años y cesen en la actividad laboral (salvo excepciones).
-  Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos en los últimos 15 años anteriores a la fecha de jubilación. Para el cómputo no se tendrá en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

-  Existen también otros casos como la **jubilación anticipada** (a partir de 61 años), la **jubilación de mayores de 65 años** (máximo de 70 años) y la **jubilación a tiempo parcial** (a partir de los 61 años).

Desempleo:

Es la situación en que se encuentran las personas que, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida la jornada laboral, al menos en una tercera parte, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios. Hay dos niveles de protección:

-  **Nivel contributivo (prestación por desempleo)**
-  **Nivel asistencial (subsidio por desempleo)**

Muerte y supervivencia.

Han sido establecidas a favor de las personas vinculadas al trabajador o pensionista, en caso de fallecimiento de éste. Existen las siguientes prestaciones:

-  **Auxilio por defunción:** consiste en una ayuda para pagar los gastos del sepelio.

- **Pensión por viudedad:** consiste en una pensión vitalicia a favor del cónyuge superviviente. Es compatible con la percepción de otras rentas del trabajo, pero se pierde al contraer un nuevo matrimonio.
- **Pensión por orfandad:** tienen derecho a ella los hijos del fallecido menores de dieciocho años, y en caso de no realizar ninguna actividad laboral la edad se amplía hasta los veintiún años; asimismo, tienen derecho a esta prestación los hijos que se encuentren incapacitados para el trabajo.
- **Pensiones a favor de familiares:** son beneficiarios los familiares distintos del cónyuge y sus hijos menores (nietos, hermanos, padres o abuelos), siempre que hubieran convivido, con y a expensas del trabajador fallecido, al menos durante dos años, que no tengan derecho a ninguna pensión y carezcan de medios de subsistencia.

Protección a la familia

Prestaciones por hijo a cargo. Consisten en una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años, o afectado de una discapacidad igual o superior al 65 por 100, que estén a cargo del trabajador.

Para tener derecho a esta prestación es necesario no superar unos ingresos mínimos, de cualquier naturaleza, establecidos anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Puede establecerse en materia de asistencia preventiva, rehabilitación de inválidos, asistencia a la tercera edad, etc. También existen pensiones no contributivas de invalidez, jubilación y por hijo a cargo.

Anexo 1

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
FOGASA	0.20	0,00	0.20

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General (*)	5,75	1,55	7,30
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	7,70	1,60	9,30
(*) A partir de 1 de julio de 2008	5,50	1,55	7,05

UNIDAD DIDÁCTICA 6:

LA NÓMINA.

1. Introducción.

El Estatuto de los Trabajadores dice: Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

La estructura salarial comprende el **salario base del grupo o salario de contratación** como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, los **complementos salariales**.

En ausencia de convenio colectivo, el salario base de grupo será el acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, el pactado en el momento de la contratación, pero nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

2. El salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de cuarenta horas semanales; no obstante, puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo. Cuando se trabaje menos de cuarenta horas semanales el salario será proporcional al tiempo trabajado.

El Gobierno fija anualmente el SMI, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El salario mínimo se puede incrementar con el importe de los complementos salariales como, por ejemplo, antigüedad, pagas extraordinarias y de beneficios, complementos de puesto de trabajo, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, etc.

El salario mínimo es inembargable, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores, solo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que van creciendo en la medida en que los salarios son mayores.

En el único caso en que se puede embargar el SMI es como consecuencia de no haberse cumplido el deber de pago de las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos.

3. Garantías del salario.

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de medidas para que, en el caso de que el empresario no pueda hacer frente a sus obligaciones económicas, los salarios de los trabajadores tengan preferencia sobre otras deudas del empresario.

El salario de los trabajadores está garantizado con las siguientes medidas:

a) La **cantidad adeudada** por salarios correspondientes a los **últimos treinta días de trabajo** tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, y en una cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

b) Los **créditos salariales gozan de preferencia** sobre cualquier otro crédito respecto a los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad del empresario.

c) Los créditos por salarios no protegidos en los puntos anteriores se consideran singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI diario por el número de días de salario pendientes de pago.

d) La misma consideración anterior tienen las indemnizaciones por despido.

4. Fondo de Garantía Salarial.

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuya finalidad es garantizar, parcialmente, a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago.

Las prestaciones del FOGASA son las siguientes:

a) Salarios. En los casos de insolvencias, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, la cantidad máxima a abonar será la que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extra, por el número de días pendientes de cobrar, con un máximo de ciento veinte días.

b) Indemnizaciones por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa, **con un límite de una anualidad.**

El FOGASA se financia con las aportaciones de los empresarios, que se calculan aplicando un porcentaje sobre una de las bases de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social.

5. El Pago del salario

Las retribuciones por el trabajo realizado se harán por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre de cada empresa.

Si la remuneración se realiza en efectivo se hará en el lugar de trabajo; también se puede efectuar por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria.

El empresario está obligado a entregar al trabajador un recibo de salarios en el que se especifiquen cada una de las percepciones, así como los descuentos que se practiquen.

El modelo de dicho recibo se ajustará al establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Véase Anexo 2)

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo establecido por el Ministerio de Trabajo, ni alterar su denominación contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida, se considerarán ajustados al citado modelo.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o un delegado de personal o, si no existiesen, en presencia de un compañero de trabajo. La firma del recibo dará fe de las percepciones por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Los recibos de salarios se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de seis años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

6. Estructura del recibo de salarios

6.1 Encabezamiento del recibo de salarios

En este apartado figuran los datos de la empresa y el trabajador. Los conceptos a los que se debe prestar mayor atención son los siguientes:

- **Categoría o grupo profesional.** Los trabajadores están clasificados en diferentes grupos profesionales según las funciones que realizan y las titulaciones o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- **Grupo de cotización.** Todos los trabajadores están incluidos en uno de los once grupos de cotización a la Seguridad Social establecidos según las categorías profesionales (Ver Anexo 3, pág.13).

6.2. Cuerpo del recibo de salarios

Se divide en dos apartados: devengos y deducciones:

■ Devengos

Las cantidades que percibe el trabajador por diversos conceptos se denominan devengos. Los devengos se dividen en percepciones salariales y percepciones no salariales.

1. Percepciones salariales

En la retribución del trabajo se debe distinguir el salario base, los complementos salariales, las horas extraordinarias, las gratificaciones extraordinarias y el salario en especie.

● Salario base de grupo

Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra establecida, para cada categoría profesional, en los convenios o en los contratos individuales.

● Complementos salariales.

Se consideran complementos salariales aquellos que no hayan sido valorados al determinar el salario base. Tales complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos, o bien puede haberlos establecido o pactado la dirección de la empresa.

Los complementos salariales más frecuentes se pueden clasificar en personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo.

a) Complementos personales. Se establecen por las condiciones personales del trabajador si no han sido tenidos en cuenta a la hora de fijar el salario base.

● **Antigüedad:** es un plus establecido en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa.

Los períodos establecidos para cobrar este plus suelen ser: bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años), sexenios (seis años).

El tratamiento de esta materia será objeto de pacto, convenio colectivo o acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa o, en su defecto, en el ámbito individual del contrato de trabajo.

Conocimientos especiales: los trabajadores pueden percibir este complemento cuando se sirven de determinados conocimientos como idiomas o la posesión de un título, siempre que no hayan sido tenidos en cuenta a la hora de fijar el salario base.

b) Complementos de puesto de trabajo. Estos complementos se perciben por las características especiales de puesto de trabajo que los diferencian del trabajo corriente y se dejarán de percibir en el momento en que finalice la tarea que da origen al complemento.

● **Penosidad, toxicidad, peligrosidad, trabajo a turnos:** se percibirán cuando así lo establezca el convenio colectivo o la autoridad laboral, cuando el puesto de trabajo reúna estas características, y únicamente por los días realmente trabajados.

- **Nocturnidad:** el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.
- **De residencia:** es un complemento que reciben los trabajadores de la península que se desplazan a Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, o viceversa.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo. Se perciben por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal.

- **Incentivos, actividad:** se establecen cuando al trabajador se le exige un rendimiento superior al considerado como medio.
- **Asistencia, puntualidad:** con estos complementos se trata de evitar el absentismo laboral; se perciben cuando el nivel de absentismo sea inferior al marcado por la empresa.

- **Horas extraordinarias**

En los convenios colectivos, o en su defecto en el contrato individual, puede establecerse la opción de abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o bien compensarlas por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

- **Gratificaciones extraordinarias**

El trabajador tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de las gratificaciones.

Podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen entre las doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional de las pagas.

Participación en beneficios: es una gratificación anual potestativa establecida en función de los beneficios de la empresa o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo, con independencia de los beneficios obtenidos.

● **Salario en especie**

Consiste en la valoración económica de los bienes o servicios que presta la empresa a los trabajadores como, por ejemplo, alojamiento, electricidad, etc. La retribución en especie no puede ser superior al 30 por 100 de las percepciones salariales.

2. Percepciones no salariales

Se trata de percepciones que no tienen la consideración de salario y están excluidas de cotización a la Seguridad Social. Se pueden clasificar en las siguientes categorías:

● **Indemnizaciones o suplidos**

Son cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos realizados por éstos como consecuencia de la actividad laboral; son las siguientes:

- Gastos del contrato de trabajo.
- Percepciones para adquisición de prendas de trabajo.
- Quebranto de moneda.
- Dietas de viaje
- Gastos de locomoción.
- Plus de distancia.
- Plus de transporte urbano.

● **Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social**

Son cantidades que el empresario paga al trabajador y por las que posteriormente el INSS le compensará en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

- a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, accidente y períodos de descanso por maternidad o adopción.
- b) Desempleo parcial: es percibido por los trabajadores cuando ven reducida su jornada laboral ordinaria al menos en la tercera parte, a la vez que su salario se reduce en una proporción similar.

● **Indemnizaciones**

Son cantidades que percibe el trabajador como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato de trabajo.

● Otras percepciones no salariales

Cabe encuadrar en este apartado los siguientes conceptos:

- a) Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social. Los trabajadores pueden negociar en sus convenios colectivos, en los contratos individuales, o bien las empresas voluntariamente pueden mejorar las prestaciones de la Seguridad Social.
- b) Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas. Consiste en la valoración económica de los productos en especie que conceden las empresas, sin testar legalmente obligadas a ello como, por ejemplo, cestas de Navidad, regalos, productos de fabricación propia, etc.

■ Deducciones

A los devengos íntegros se les han de practicar una serie de deducciones para así obtener la cantidad neta que percibirá finalmente el trabajador. Estas deducciones son:

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Los trabajadores y los empresarios están obligados a cotizar a la Seguridad Social, pero, además, los empresarios están obligados a deducir en los recibos de salarios de los trabajadores, las cuotas que correspondan en concepto de cuota obrera de cotización a la Seguridad Social. Las cotizaciones a la Seguridad Social son las siguientes:

- a) **Contingencias comunes.** La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral. En el cálculo de esta base no se incluyen las horas extraordinarias.
- b) **Desempleo y formación profesional.** Sus cuotas se destinan a la cobertura del riesgo de desempleo, la formación y el reciclaje de los trabajadores. En el cálculo de estas cotizaciones se han de incluir las horas extraordinarias.
- c) **Horas extraordinarias.** A efectos de cotización se dividen en:
 - Horas extraordinarias de fuerza mayor
 - Horas extraordinarias estructurales y no estructurales

2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Los empresarios están obligados a retener a cuenta del IRPF unos determinados porcentajes calculados en función de los ingresos brutos anuales y del número de descendientes a cargo del trabajador. El porcentaje obtenido se aplica sobre los ingresos íntegros mensuales.

3. Anticipos

En este apartado deben hacerse constar las cantidades que haya recibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado y que el empresario le deducirá en el recibo de salarios del mes correspondiente.

4. Valor de los productos en especie

Se deducirá la valoración de los productos en especie que haya percibido el trabajador y que aparezcan reflejados en la parte superior del recibo de salarios.

5. Otras deducciones

En este epígrafe se incluirá cualquier otra deducción que se pueda realizar al trabajador, por ejemplo, la cuota sindical de los trabajadores afiliados a sindicatos, debiendo el empresario ingresarlas en el sindicato correspondiente; también se puede deducir, por ejemplo, la devolución de préstamos que el trabajador haya percibido de la empresa.

Bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta a retención del IRPF.

El último apartado del recibo de salarios se reserva para la determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF. En este apartado se debe dejar constancia de las bases que sirven para el cálculo de las diversas deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores: cotizaciones a la Seguridad Social y retención a cuenta del IRPF.

Anexo 2. Modelo de Recibo de Salarios

<u>DATOS DE LA EMPRESA</u>	<u>DATOS DEL TRABAJADOR</u>
<u>Periodo de Liquidación:</u>	
<u>DEVENGOS:</u>	TOTALES
<u>1.-Percepciones Salariales:</u>	
Salario Base:.....	
Complementos Salariales:	
Horas extraordinarias:.....	
Gratificaciones extraordinarias:.....	
Salario en Especie:.....	
<u>2.-Percepciones Extrasalariales:</u>	
Indemnizaciones o suplidos:	
Prestaciones de la Seguridad Social:	
Traslados o despidos:	
<u>TOTAL DEVENGADO:</u>	
<u>DEDUCCIONES:</u>	
Contingencias comunes:	
Desempleo:	
Formación profesional:	
Horas extraordinarias:	
IRPF:	
Anticipos:	
<u>TOTAL A DEDUCIR:</u>	
<u>LIQUIDO A PERCIBIR:</u>	
Lugar, fecha y firma:	
<u>Determinación de las bases de cotización</u>	
<u>1.-Base de contingencias comunes:</u>	
Remuneración total:.....	
Pagas extraordinarias:.....	
TOTAL:.....	
<u>2.- Base de C. Profesionales:</u>	
<u>3.- Base de horas extraordinarias:</u>	
<u>4: Base deducción IRPF:</u>	

Anexo 3. Bases mínimas y máximas por contingencias comunes.

Régimen General de la Seguridad Social

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.056,90	3.606,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	876,60	3.606,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	762,60	3.606,00
4	Ayudantes no Titulados	756,60	3.606,00
5	Oficiales Administrativos	756,60	3.606,00
6	Subalternos	756,60	3.606,00
7	Auxiliares Administrativos	756,60	3.606,00
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	25,22	120,20
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,22	120,20
10	Peones	25,22	120,20
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,22	120,20

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

(1) Tipo de contingencias comunes (IT): trabajadores con 65 años de edad y 35 años y 9 meses de cotización ó 65 años y 3 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización: 1,50 por 100 (1,25 por 100 -empresa- y 0,25 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	
MÁXIMO	MÍNIMO
3.606,00	756,60

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	6,37
2	5,28
3	4,59
4 a 11	4,56

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	21,62	648,60	9.080,40

INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	17,75	532,51	6.390,13