

MF0980_2:

Gestión auxiliar de personal



TEMA 1. Normativa laboral y de organización de las relaciones laborales en la empresa

TEMA 2. El contrato de trabajo

TEMA 3. Retribución salarial y actuación ante la Seguridad Social

TEMA 4. Gestión de Recursos Humanos

OBJETIVOS

- Organizar la información referente a los procesos de captación, selección, comunicación interna, formación, desarrollo y compensación y beneficios, utilizando las herramientas informáticas proporcionadas.
- Preparar la documentación, los materiales y otros elementos necesarios en la selección, formación y desarrollo de los recursos humanos, atendiendo a criterios y normas de calidad.
- Elaborar la documentación derivada del proceso de contratación, finalización y demás variaciones de la situación laboral utilizando los medios informáticos más habituales.
- Obtener la documentación necesaria para el pago de las retribuciones al personal, de la cotización a la Seguridad Social y de las retenciones a cuenta del IRPF, demostrando rigurosidad y contemplando la normativa correspondiente.





-
- Utilizar aplicaciones de gestión de recursos humanos, relacionadas con el control presencial, la tramitación de los contratos, del salario y de las cotizaciones, así como con el seguimiento de la formación de los empleados.

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

1. NORMAS LABORALES CONSTITUCIONALES

En este tema estudiaremos las normas que regulan la relación laboral entre un empresario y un trabajador. El inicio de la regulación en materia laboral surge del Derecho Laboral a raíz de la revolución industrial en Inglaterra del S. XVIII, ya que con la aparición de las primeras fábricas las condiciones de trabajo eran muy duras lo que derivó en la posterior aparición de las primeras normas laborales, producto de la unión entre trabajadores. Por lo tanto, el Derecho Laboral es una rama del derecho que mediante reglas jurídicas vela por el cumplimiento de los derechos y obligaciones de una relación laboral entre empresarios y trabajadores ante la aparición de conflictos entre las dos partes.

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

OBJETIVOS:

- Conocer las normas del trabajo y su regulación.
- Estudiar la normativa legal vigente en materia laboral.
- Comprender el uso de la normativa legal vigente para el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores.
- Estudiar los rasgos principales la Ley general de la seguridad Social
- Aprender el significado del convenio colectivo y sus diferentes ámbitos de aplicación.

En España, la **Constitución Española de 1978** regula los derechos más relevantes del trabajador los cuales prevalecen por encima de las demás normativas al reconocer derechos fundamentales como trabajadores e individuos:

Art. 35.1 CE

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Art. 28.2 CE

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

Art. 40.1 CE

Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

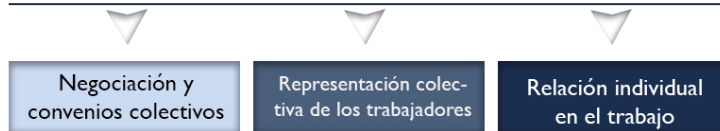
Normas laborales constitucionales más importantes.

2. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En el *Estatuto de los Trabajadores* se establecen los derechos y deberes entre empleadores y empleados asegurando así que estas relaciones posean unas garantías legales plenas estableciendo una relación de confianza entre trabajadores y empresarios. El primer estatuto de trabajadores data de 1980 sobre el que

se han realizado diversas modificaciones. Actualmente está regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el cual se recogen los derechos fundamentales para los trabajadores tanto de forma individual como colectiva.

Estatuto General de los trabajadores



Estructura principal del estatuto general de los trabajadores.

TOMA NOTA

El Estatuto de los Trabajadores se compone de 92 artículos repartidos a lo largo de 9 capítulos que se estructuran en 3 grandes títulos: relación individual en el trabajo, representación colectiva de los trabajadores y de la negociación y convenios colectivos.

2.1 De los derechos y deberes

De los derechos y deberes del Estatuto es uno de los 9 capítulos que forman parte del Estatuto de los Trabajadores, el cual se encuentra incluido en **el Título I de Relación Individual en el Trabajo**. Los derechos recogidos son los **derechos básicos** de los que dispondrá un trabajador y que en caso contrario deben ser exigidos.

Los **derechos elementales** de un trabajador son:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

En una **relación de trabajo**, estos son los **derechos básicos** como empleados:

- A la **ocupación efectiva**.
- A la **promoción y formación profesional** en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.



- A **no ser discriminados directa o indirectamente** para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su **integridad física** y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Al **respeto de su intimidad** y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- A la **percepción puntual de la remuneración pactada** o legalmente establecida.
- Al **ejercicio individual** de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

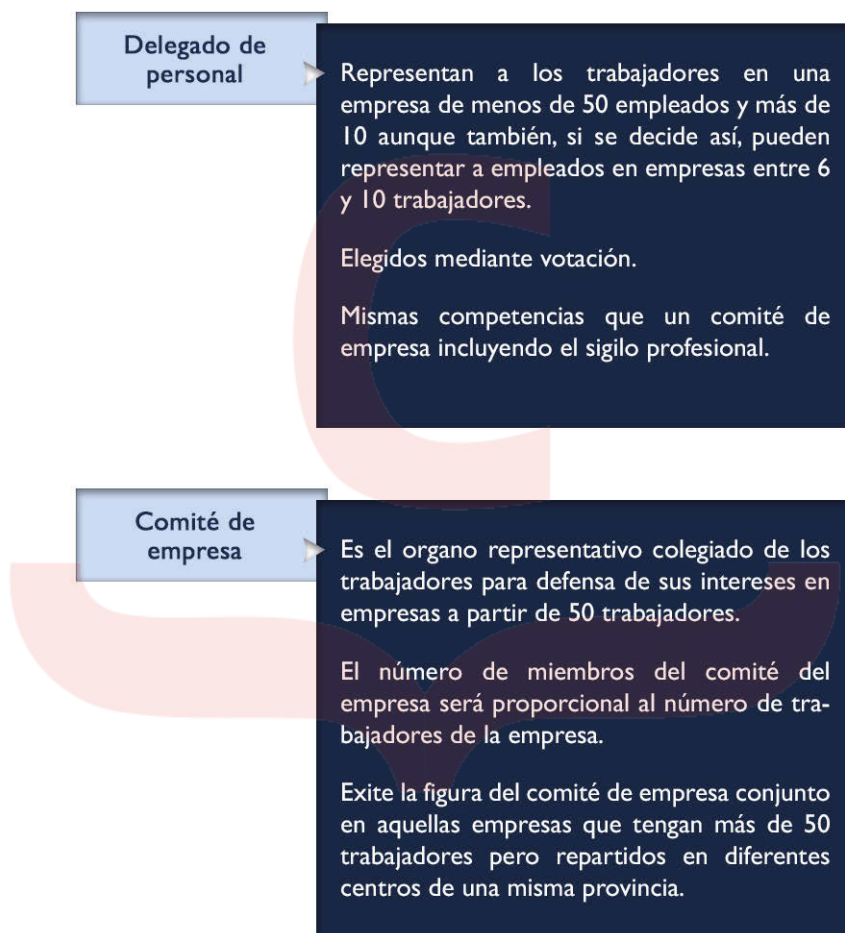
Los **deberes** de los trabajadores son:

- **Cumplir con las obligaciones** concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- **Observar las medidas de prevención de riesgos laborales** que se adopten.
- **Cumplir las órdenes e instrucciones** del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- **No concurrir con la actividad de la empresa**, en los términos fijados en esta ley.

- **Contribuir a la mejora de la productividad.**
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

2.2 De la representación colectiva

Los trabajadores tienen derecho a participar en su representación a través de los órganos regulados por el Estatuto de los Trabajadores.



Órganos en la representación colectiva contempladas en el Estatuto de trabajadores.

Las funciones principales de la **representación colectiva** referidas en el Estatuto de los trabajadores son:

- Ejercer una labor de vigilancia en el **cumplimiento de las normas vigentes** en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en

vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- Vigilar y controlar las **condiciones de seguridad y salud** en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Vigilancia del respeto y aplicación del **principio de igualdad de trato** y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de **obras sociales** establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la **productividad**, así como la **sostenibilidad ambiental de la empresa**, si así está pactado en los convenios colectivos.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación**.
- **Informar** a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3. LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

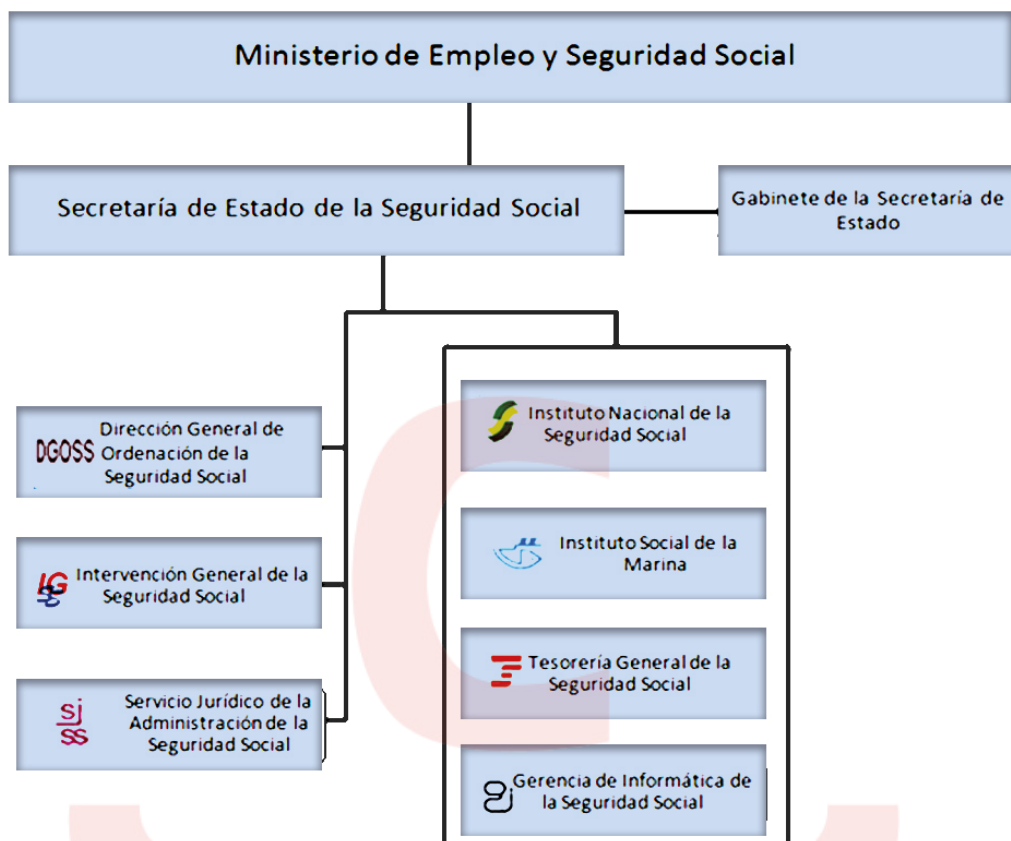
Mediante el sistema de **Seguridad Social** el Estado garantiza la protección y ayuda a los ciudadanos ante el riesgo, desamparo o siniestro de los ciudadanos, bien por ejercer una actividad profesional o de forma no contributiva si se cumplen los requisitos definidos por ley.

La Seguridad Social y el conjunto de sus normas y leyes están reguladas por la Ley General de la Seguridad Social en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. La Seguridad Social está formada por varios órganos e instituciones, siendo el superior en el organigrama el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, además de varios organismos dependientes del propio ministerio:

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

Actividad 1

¿A quién debería acudir un trabajador de una empresa de 15 trabajadores que observa irregularidades en el desarrollo de su trabajo que podría poner en riesgo su salud y la de sus compañeros? ¿Por qué?



Organigrama de la Seguridad Social

3.1 Campo de aplicación

Aunque la Seguridad social es de aplicación universal para los ciudadanos españoles según el art. 41 de la Constitución Española de 1978 y el art. 1 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social), esta se aplica de manera contributiva para el conjunto de los trabajadores y de forma no contributiva a la ciudadanía en general si se reúnen unos requisitos previos.

Las prestaciones no contributivas suponen un nivel de protección asistencial a los ciudadanos que no dispongan de recursos económicos o se encuentren en situación de desamparo que reúnan unas condiciones específicas. Por contra, las prestaciones contributivas es un nivel de protección a nivel profesional que mediante el desarrollo de una actividad profesional y pago de las cotizaciones a la Seguridad Social implicaría el derecho a las prestaciones contributivas del organismo.



Tipos de prestaciones de la seguridad Social

Los ciudadanos que independientemente de su sexo, estado civil y profesión que pueden tener acceso a una prestación contributiva de la Seguridad Social son:

- **Trabajadores por cuenta ajena** cuyas condiciones de trabajo estén recogidas en el art. 1.1 del Estatuto de los trabajadores.
- **Trabajadores por cuenta propia** y autónomos mayores de 18 años.
- **Estudiantes.**
- **Funcionarios públicos:** civiles y militares.
- Socios **trabajadores de Cooperativas** de Trabajo asociado.

Por último, como ya se ha mencionado anteriormente, los ciudadanos que tienen derecho a una prestación no contributiva deberán reunir ciertos requisitos siendo uno de los principales el de españoles que residan en territorio nacional, equiparando la nacionalidad española a hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos residentes en España. Las demás nacionalidades se regirán según convenios o al principio de reciprocidad entre países.

3.2 Derechos y deberes de los sujetos obligados

Las empresas y los trabajadores están obligados a cotizar a la Seguridad Social, o lo que es lo mismo, realizar las aportaciones económicas a la entidad desde que se inicia la actividad laboral hasta que se cesa la actividad siempre que esta sea comunicada. La cotización en el caso de los trabajadores se mantiene en estos supuestos:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).

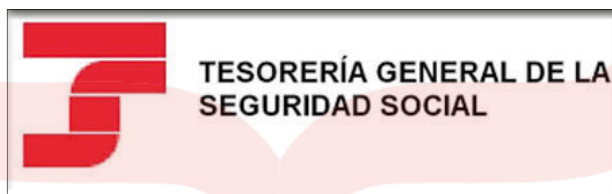
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial.
- En los supuestos establecidos en las normas reguladoras de cada Régimen.

El **impago** de las cotizaciones a la Seguridad Social supone una falta muy grave, su impago reiterado será considerado delito penal con penas de 2 a 6 años de cárcel en las que además se añadirán multas y la imposibilidad de recibir subvenciones públicas en un plazo de 3 a 6 años.

Por otra parte, la cotización a la seguridad social otorga unos derechos los cuales conocemos como prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, a las cuales se pueden acceder en diferentes situaciones.

Las más importantes son:

- Asistencia sanitaria.
- Prestaciones farmacéuticas.
- Incapacidad temporal y permanente.
- Maternidad y paternidad.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Prestaciones familiares.
- Jubilación.



Las aportaciones o ingreso se cuotas se realizan en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Actividad 2

En la empresa CAMELOS ÚLTIMO, S.A se ha declarado en bancarota y será el FOGASA el encargado de asumir las indemnizaciones por despido y suspensión de salarios. ¿A qué web tendrán que dirigirse para iniciar los trámites de forma telemática y qué trámites pueden realizar?



4. CONVENIOS COLECTIVOS

Un convenio colectivo es un acuerdo entre representantes de los trabajadores y los empresarios que regula las condiciones de trabajo siendo el Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de algún punto en concreto o actividad, el documento regulador por el que regirse.

Estos convenios son negociados por comités de empresa o delegados sindicales en el caso de grandes empresas, pero en el caso de las pymes y autónomos se aplican los convenios colectivos negociados por sindicatos y asociaciones empresariales que tengan peso a nivel estatal. Estos convenios colectivos se publicarán en el Boletín Oficial de Estado (BOE) o en el Boletín Oficial de la comunidad autónoma que corresponda según el ámbito de aplicación.

4.1 Ámbito: territorial, funcional, personal y temporal

Los convenios colectivos no tienen sólo un ámbito de aplicación territorial el cual atañe al lugar del territorio nacional donde se realice la actividad laboral, sino que también engloba otros ámbitos como el funcional, personal y temporal.