

Contratos, nóminas y Seguridad Social.

Parte 1

Estatuto de los trabajadores

DEFINICIÓN

- El estatuto de los trabajadores es un compendio de las normas que regulan las relaciones laborales en nuestro país.
- Se recogen principalmente los derechos de los trabajadores en su relación con la empresa.

HISTORIA

- La publicación por primera vez del Estatuto General de los Trabajadores en el Boletín Oficial del Estado (BOE) fue el 14 de marzo de 1980.
- La normativa surgió por el derecho y el deber que tiene una persona a tener un trabajo con una remuneración digna. También a no sufrir ningún tipo de discriminación en la relación laboral, todo esto de acuerdo con lo establecido en la constitución española.

HISTORIA

- La aprobación de este texto significó la derogación de la normativa laboral existente para ese momento. En el texto se establecieron los principales derechos y deberes de los trabajadores.
- Este texto tiene carácter de rango de ley y únicamente puede ser modificado por un Real Decreto Ley. Con el paso del tiempo esta normativa ha tenido varias modificaciones, siempre buscando proteger a los trabajadores.

APLICACIÓN

- El carácter de este texto es eminentemente flexible ya que su aplicación puede variar de acuerdo con lo acordado en los convenios colectivos. Pero el Estatuto expresa algunas prohibiciones y se encarga de que se cumplan determinadas obligaciones bajo sanciones leves, graves o muy graves.

OTRAS NORMAS

- Un Convenio Colectivo es un acuerdo resultado de una negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Estos son vigentes durante un tiempo determinado y dictan las condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones que tienen ambas partes.

OTRAS NORMAS

- El Convenio Colectivo es, como el contrato laboral, más específico en cuanto a su contenido, que se aplica a una actividad en concreto. Sin embargo, si una actividad laboral específica no cuenta con un Convenio Colectivo que la regule, será el Estatuto de los Trabajadores el responsable de hacerlo.

OTRAS NORMAS

- En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores es la normativa base y tanto el Convenio Colectivo como el contrato laboral son especificaciones sobre la actividad que el trabajador está desarrollando.

OTRAS NORMAS

- Siempre debe respetarse el Estatuto de los Trabajadores por encima de cualquier otra normativa, de modo que si el Convenio Colectivo o el contrato laboral incluyen alguna sección que va en contra del Estatuto de los Trabajadores, esta no podría cumplirse, habiendo de ser este último respetado. Salvo que los otros mejoren las condiciones del trabajador.

COBERTURA

- Este texto normativo sólo regula las relaciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios de forma voluntaria a una empresa o empleador. Esto significa que protege a todas las personas que trabajen por cuenta ajena, quedando excluido los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

COBERTURA

- Pero los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) se encuentran amparados en algunos puntos por el Estatuto de los Trabajadores. También otros colectivos como son los deportistas y los artistas, entre otros.

COBERTURA

- Además:

Penados que laboren dentro de las instituciones penitenciarias.

Discapacitados que laboren en los Centros Especiales de Empleo.

Las personas que ocupan cargos de Alta Dirección, cuando no sean consejeros.

Servicio del hogar familiar.

COBERTURA

- Además:

Los menores que se encuentran sometidos a medidas de internamiento para el cumplimiento de responsabilidad penal.

Personas o comisionistas que participen en operaciones mercantiles por cuenta de empresario, pero que no asumen riesgos ni beneficios del resultado.

Los que cumplen funciones de estibadores portuarios.

Los profesionales del derecho que presten sus servicios en despachos de abogados a través de un contrato laboral

EXCLUIDOS

- Quedan excluidos:

Los trabajadores del sector público o funcionarios públicos, debido a que se encuentran sometidos al Régimen Estatutario o Administrativo.

Las personas que participan en operaciones mercantiles, donde asumen riesgos y beneficios en el resultado de la operación.

Los miembros o consejeros de los órganos de administración en sociedades.

EXCLUIDOS

- Quedan excluidos:

Los trabajos a familiares, motivados por la amistad.

Las prestaciones personales obligatorias como es el cuidado de dependientes o hijos, entre otras.

INCLUYE

- Ante cualquier conflicto que se origine en la relación laboral entre empresa y trabajador debe respetar los derechos mínimos establecidos en relación a:
 - Las vacaciones.
 - Excedencias voluntarias.
 - Bajas voluntarias.
 - Cambios de titularidad de una empresa regulado en el artículo 44 ET.
 - Extinción de contratos del artículo 49.1 d) ET.
 - Etc.

APARTADOS

- El Estatuto en sí está dividido en varios Títulos que a su vez se dividen en Capítulos, Secciones y Artículos. En total, el Estatuto de los Trabajadores incluye 92 artículos, y dentro de los derechos de los trabajadores, estos se consideran los más destacados:
 - Ocupación efectiva. Esto significa que los trabajadores no permanezcan desocupados.
 - Negociación colectiva para poder pactar convenios o acuerdos.
 - Promoción y formación en el trabajo.
 - No ser discriminados por razón de sexo, religión, edad, origen, orientación sexual o ideología.

APARTADOS

- El Estatuto en sí está dividido en varios Títulos que a su vez se dividen en Capítulos, Secciones y Artículos. En total, el Estatuto de los Trabajadores incluye 92 artículos, y dentro de los derechos de los trabajadores, estos se consideran los más destacados:
 - Integridad física y existencia de una política de seguridad e higiene adecuadas.
 - Respeto a la dignidad e intimidad. Protección frente al acoso.
 - Remuneración según contrato.
 - Poder ejercitar acciones individuales y judiciales derivadas del contrato de trabajo.

DERECHOS

- Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - 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.

DERECHOS

- En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - 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.
 - A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados. 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.

DERECHOS

- En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - 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.

JORNADA LABORAL

- La jornada laboral es aquello que más concierne tanto a trabajadores como empleadores y, según el Estatuto de los Trabajadores, deberá ser aquella que establezca el contrato laboral o el Convenio Colectivo siempre que no supere las cuarenta horas semanales.
- La jornada diaria deberá ser de un máximo de nueve horas (menos para los menores de dieciocho años, que serían ocho), y entre jornada y jornada deberán pasar un mínimo de doce horas.

DESCANSO

- En cuanto al descanso, es derecho del trabajador uno por semana, además de hacer respetar el período mínimo entre jornadas. Este descanso semanal es de un día y medio, y es acumulable por períodos de hasta catorce días. En caso de ser menor de dieciocho años, este descanso será de dos días.

VACACIONES

- Respecto a las vacaciones anuales, se especifica que estas no pueden ser intercambiadas por una compensación económica y serán las establecidas en el contrato o pactadas en el Convenio Colectivo. En todo caso, no deberán ser menos de treinta días naturales y serán igualmente retribuidos. Las vacaciones son un derecho a la desconexión laboral obligatorio.

SINDICACIÓN

DELEGADOS DE PERSONAL

- Para las empresas de menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.
- Hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

SINDICACIÓN

COMITÉS DE EMPRESA

- Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:
 - De 50 a 100 trabajadores: cinco.
 - De 101 a 250 trabajadores: nueve.
 - De 251 a 500 trabajadores: trece.
 - De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
 - De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.
 - De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

SINDICACIÓN

COMITÉS DE EMPRESA

- Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
- Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

SINDICACIÓN

COMITÉS DE EMPRESA

- Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
- Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

SINDICACIÓN

HORAS SINDICALES

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo:
 - Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

SINDICACIÓN

- Tanto delegados como comités tienen las mismas obligaciones y derechos, en cuanto a participar en la información y decisiones de la empresa que puedan afectar a los trabajadores cualquiera que sea su rango o afiliación.

SINDICACIÓN

- Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

GRUPOS PROFESIONALES

- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
- Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

- Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.
- Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- El trabajador tendrá derecho:
 - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, preferencia de turno, o teletrabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- El trabajador tendrá derecho:
 - A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - A la formación adecuada para la adaptabilidad a un puesto de trabajo a cargo de la empresa.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Sin perjuicio de lo anterior, no podrá entenderse dentro de esas horas la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.
- En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

FOGASA

- El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo encargado de asegurar el cobro de las deudas salariales bajo determinadas circunstancias. Así, cuando la empresa se encuentra en situación de insolvencia o concurso, el FOGASA actúa como mecanismo de garantía de los derechos económicos del trabajador.

FOGASA

- Las funciones de FOGASA son dos:
 - Abonar a los trabajadores el importe de las deudas salariales que no se hayan pagado a causa de una insolvencia o concurso.
 - Pagar, en estas mismas situaciones, la indemnización que corresponda al trabajador, así como los salarios de tramitación.
- La función del FOGASA es asegurarse de que el trabajador cobra salarios e indemnizaciones cuando la empresa no puede hacerse cargo de los mismos por hallarse en situación de insolvencia o concurso de acreedores.

DESPIDOS

PACTO DE NO CONCURRENCIA

- En ocasiones, cuando se finaliza una relación contractual laboral se puede firmar un acuerdo o pacto de no concurrencia.
- Con ello, el empleado se compromete a que una vez que termine su relación laboral con la empresa, durante un tiempo determinado, no realizará ninguna actividad que pueda considerarse competencia para quien ha sido su empleador.

DESPIDOS

PACTO DE NO CONCURRENCIA

- En este acuerdo es la empresa la que establece que se considera competencia.
- Este acuerdo se considera legal y está reconocido en el estatuto de los trabajadores siempre y cuando no atente contra la ética, la moral o atente contra los derechos de los trabajadores recogidos en el resto de los anexos.

DESPIDOS

LIQUIDACIÓN

- La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

DESPIDOS

LIQUIDACIÓN

- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

DESPIDOS

LIQUIDACIÓN

- El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

CESIÓN DE LOS TRABAJADORES

- La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

CESIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Existen tres circunstancias en las que se da una mala práctica con respecto a este asunto:
 - Cuando los trabajadores contratados por una empresa son puestos a disposición de otra para que presten sus servicios hacia esta última.
 - Cuando la empresa que realiza la contratación de los trabajadores no tiene una actividad propia estable y, por tanto, no cuenta con los medios necesarios para que se desarrolle dicha actividad.

CESIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Existen tres circunstancias en las que se da una mala práctica con respecto a este asunto:
 - También sería ilegal la cesión en el caso de que la empresa contratante no ejerciera las funciones de dirección y control sobre los trabajadores que ha contratado.
 - Cuando la empresa que recibe a los trabajadores contratados por otra entidad es la encargada de dirigir y controlar las actividades de los mismos.

CESIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Esta mala praxis se debe a que quienes la practican salen beneficiados por dos motivos:
 - La empresa que se encarga de hacer la contratación (cedente), solamente se hace cargo de este proceso; es decir, selecciona al personal y lo destina a la empresa receptora (cesionaria).
 - La empresa cesionaria no paga salarios tan elevados ni tampoco corre con los gastos de contratación, responsabilidad y despido.

SUCESIÓN DE LA EMPRESA

- El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

SUCESIÓN DE LA EMPRESA

- A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.
- El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.