



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN

Nóminas y Seguros Sociales



AULA
MENTOR

educacion.es



Nipo: Pendiente NIPO

Autoria:

Fernando Carrascosa Velasco

Edición y maquetación:

Agustina González Pavón

Diseño gráfico de portada:

Denica Veselinova Sabeva

NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES

ÍNDICE

1. DERECHO DEL TRABAJO.....	5
1.1 Definición.....	6
1.2 Fuentes del derecho.....	6
1.3 Jerarquía normativa.....	11
1.4 Sujetos de la relación laboral.....	12
1.5 Derechos y deberes de los trabajadores.....	16
1.6 Los convenios colectivos.....	17
2. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	22
2.1 Concepto y naturaleza.....	23
2.2 Elementos esenciales.....	25
2.3 Elementos personales.....	26
2.4 La forma.....	27
2.5 El periodo de prueba.....	28
2.6 La duración.....	28
2.7 Tipología.....	29
3. OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	39
3.1 Tiempo de trabajo.....	40
3.2 Modificación de las condiciones de trabajo.....	46
3.3 Poder disciplinario, procedimiento sancionador.....	51
3.4 Sucesión de empresas, contratas y subcontratas...	53
3.5 Suspensión del contrato de trabajo.....	54
3.6 Extinción del contrato de trabajo.....	57
4. EL SALARIO – LA NÓMINA.....	69
4.1 Definición de salario.....	70
4.2 Clases.....	71
4.3 Salario mínimo interprofesional.....	73
4.4 El pago del salario.....	74
4.5 Garantías.....	75
4.6 La nómina.....	76

NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES

ÍNDICE

5. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	81
5.1 Sistema de Seguridad Social español.....	82
5.2 Inscripción de empresas.....	83
5.3 Afiliación de trabajadores.....	88
5.4 Cotización.....	96
5.5 Recaudación de cuotas.....	113
5.6 Entidades gestoras de la Seguridad Social.....	117
5.7 Prestaciones del sistema de Seguridad Social.....	120
6. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	140
6.1 Representación.....	141
6.2 Sindicatos	143
6.3 Conflictos laborales.....	144
6.4 Huelga.....	145
7. HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA EL MUNDO LABORAL.....	150
7.1 Programa de gestión laboral.....	151
7.2 Sistema red.....	153
7.3 Red directo.....	153
7.4 Contrat@.....	153
7.5 Certificad@2 – Envío telemático de certificados de empresa.....	154
7.6 Internet.....	154

DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1.1	DEFINICIÓN	6
1.2	FUENTES DEL DERECHO	6
1.2.1	LA LEY FORMAL	8
1.2.2	LOS CONVENIOS COLECTIVOS	10
1.2.3	LOS USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES	10
1.2.4	LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	10
1.3	JERARQUÍA NORMATIVA	11
1.4	SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	12
1.5	DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES	16
1.6	LOS CONVENIOS COLECTIVOS	17
	PARA RECORDAR	20

1.1 DEFINICIÓN

El Derecho del Trabajo es parte específica del Ordenamiento jurídico, que se ocupa de la regulación de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Esta parte del Derecho, de reciente aparición dentro del derecho en general, tiene su origen en las especiales relaciones que se establecen entre trabajadores y empresarios a partir de la Revolución Industrial, puesto que antes, aunque existía trabajo por cuenta ajena, éste no tenía la trascendencia ni económica, ni social, ni cuantitativa, que pasó a tener después de la revolución.

La falta de regulación de estas nuevas relaciones llevó, durante la primera época de la revolución, abusos en la jornada laboral: los descansos, el trabajo de menores, etc., lo que provocó la lucha contra las desigualdades y los abusos que se producían. Así nacía el movimiento obrero.

Esta parte del derecho se basa en la máxima de que las relaciones entre trabajadores y empresarios, no son relaciones de igualdad y, por tanto, hay que proteger los derechos de los trabajadores especialmente. Así, el derecho del trabajo permite la libre voluntad de concertación entre las partes, pero las regula de tal modo que no puedan reducirse los derechos de la parte considerada más débil: los trabajadores.

1.2 FUENTES DEL DERECHO

El Derecho intenta regular las relaciones de una sociedad, para ello se dota de normas y principios que regulan dichas relaciones. Estas normas y principios han de ser creados por el Estado y plasmados de una forma determinada.

Al órgano del Estado o de la sociedad que crea las normas le llamamos **fuentes material**, es decir el órgano de donde emanan las normas.

A la forma que esta norma tiene le llamaremos **fuentes formal**.

Así, en un Estado de Derecho como el nuestro, los poderes están divididos en tres de acuerdo con la formulación original de Montesquieu:

- ✓ El Poder Legislativo, que es aquél que legisla, que crea las leyes. En España este poder se denomina Cortes Generales, que están compuestas por dos cámaras (Congreso de los Diputados y Senado).
- ✓ El Poder Ejecutivo, que se encarga de ejecutar las leyes. En España denominado Gobierno (presidente y sus ministros).
- ✓ El Poder Judicial, que se encarga de interpretar, juzgar y hacer cumplir la ley. Este poder es independiente del resto y se rige por el principio de independencia y jurisdiccionalidad.

De estos tres poderes surgirán la mayoría de las normas, como después concretaremos.

De acuerdo con estos presupuestos, el derecho en general tiene cuatro fuentes formales:

- ✓ La Ley, en sentido amplio es toda norma jurídica escrita.
- ✓ La Costumbre, es la práctica repetida de una conducta social que, con el uso reiterado, se convierte en norma.
- ✓ Principios Generales del Derecho, son ideas fundamentales que inspiran a cualquier norma y que son comunes a todo el derecho actual.
- ✓ Jurisprudencia, en la legislación española, sólo se considera como tal el criterio reiterado del Tribunal Supremo.

El Derecho del Trabajo, como parte diferenciada del Derecho, detenta una particularidad en relación a sus fuentes, que es la introducción de la negociación entre empresarios y trabajadores para regular sus relaciones. A esta fuente se le denomina **Convenios Colectivos**, por tanto las fuentes del Derecho del Trabajo son:

- ✓ La Ley
- ✓ Los Convenios Colectivos
- ✓ Los Usos y Costumbres profesionales
- ✓ Los Principios Generales del Derecho

Aclaración:

*Cuando en términos coloquiales o en general, se habla de la Ley, estamos hablando en **sentido amplio**, y nos referimos a todas las normas que regulan las relaciones humanas (esto incluye leyes, reglamentos, órdenes, bandos, etc.). Cuando nos referimos a una ley en **sentido estricto**, esta es sólo la norma que cumple los requisitos establecidos en la Constitución. Por tanto, hay que distinguir cuándo nos estamos refiriendo a una u otra acepción de la palabra. Cuando hablemos de la ley como fuente del derecho, nos referimos a ley en sentido amplio, por tanto comprende todas las normas reguladoras. Sin embargo, cuando concretemos en una determinada norma le llamaremos ley si está aprobada como tal, o bien, por el nombre concreto de la norma: Real Decreto. Orden. etc.*

1.2.1 LA LEY FORMAL

1.2.1.1 La ley en sentido estricto

Es la aprobada por las Cortes, sometida a la sanción del Rey, promulgada y publicada en el BOE.

Las leyes, según nuestra Constitución, pueden ser orgánicas y ordinarias. Su diferencia reside en el tema que regulan, siendo necesariamente **orgánicas** las que regulan materias: De los derechos fundamentales y de las libertades públicas (sección 1ª, capítulo II del Título I, Constitución Española). Puesto que los temas que han de tratar son especialmente delicados, al redactar la Constitución se intentó protegerlos de los bandazos políticos, imponiendo un sistema de aprobación por mayoría absoluta, con votación final en pleno. El resto de las leyes son **ordinarias** y pueden ser aprobadas por mayoría simple.

Ejemplo: el artículo 28 de la Constitución Española de 1978

“Título I, Capítulo II, Sección 1ª Artículo 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

El derecho sindical y el derecho de huelga pertenecen a la parte de la Constitución que necesita aprobarse por ley orgánica, por tanto esta materia ha sido regulada con ese tipo de norma: Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 (BOE de 8/8/85).

La aprobación por mayoría absoluta supone:

Las leyes son normalmente aprobadas por mayoría simple, el Congreso de los Diputados actualmente tiene 350 miembros, por tanto, para que una ley sea aprobada, si todos los miembros están presentes, tiene que tener una votación favorable de 176 votos, pero si en una votación determinada asisten 300 diputados, mayoría simple es la votación de 151 votos, sin embargo mayoría absoluta, sigue siendo independientemente de los diputados asistentes, 176 votos favorables.

Además de las leyes ordinarias y orgánicas, existen en nuestro ordenamiento dos tipos de normas con rango de Ley, que no siguen el procedimiento común de aprobación:

- ✓ **Decretos Legislativos**, Las Cortes delegan en el Gobierno para que realice estas normas que tienen rango de ley. Puede ser un texto articulado (en este caso la delegación legislativa la realizan las cortes mediante una ley de bases) o un texto refundido cuando es una ley ordinaria.

***Ejemplo** de este tipo de norma es la norma básica del Derecho del Trabajo, que es el Estatuto de los Trabajadores que, aprobado inicialmente en el año 1980, fue modificado por multitud de leyes, hasta que en el año 1995 las Cortes encargaron al Gobierno que refundiese toda la legislación que modificaba dicho Estatuto para unificarla en un solo texto. Así tenemos el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRILEX)*

- ✓ **Decretos Leyes**, son normas que dicta el Gobierno en un caso de urgencia o necesidad. Nacen con rango de ley y una vez que entran en vigor se envían a las Cortes para que las convalide o anule en el plazo de un mes.

***Ejemplo** de este tipo de norma es el Real Decreto-Ley 3/04, de 25 de junio (BOE 26-VI-04), para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. Justifica su urgencia en la entrada en vigor de forma automática de la nueva cuantía del salario mínimo.*

1.2.1.2 Potestad Reglamentaria

Son normas que provienen del poder ejecutivo, y cuyo objetivo es desarrollar las leyes que ha aprobado el Parlamento, siempre de acuerdo a las directrices de la Ley y sin poder contradecirla. Esta potestad reglamentaria se concreta en normas como Reales Decretos y Órdenes.

Ejemplo de este tipo de norma es el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada.

1.2.2 LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Son normas que se negocian entre empresarios y trabajadores de una empresa, de varias empresas o de un sector. Regulan las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de su ámbito.

1.2.3 LOS USOS Y COSTUMBRES LOCALES Y PROFESIONALES

Son usos de carácter profesional que de forma reiterada se aplican para una profesión y en una localidad. Para que se apliquen los usos y costumbres, no tiene que haber regulación legal para el caso, y el uso o costumbre no puede ir en contra de la ley.

Ejemplo: En muchas zonas de España existe la costumbre profesional, dentro del sector de la construcción que los sueldos se paguen semanalmente.

1.2.4 LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Son ideas que están inmersas en todas las normas, por ser los principios generales que rigen la sociedad, en la que se crean dichas normas. Por ello, ante un caso para el que no existe ni ley, ni convenio, ni costumbre, se aplicarán estos principios, puesto que son los que harían referencia a la ley que debería regular el caso.

Con los principios generales se completa la legislación y se cierra el círculo normativo, puesto que no puede existir un caso para el que no se pueda aplicar ninguna norma.

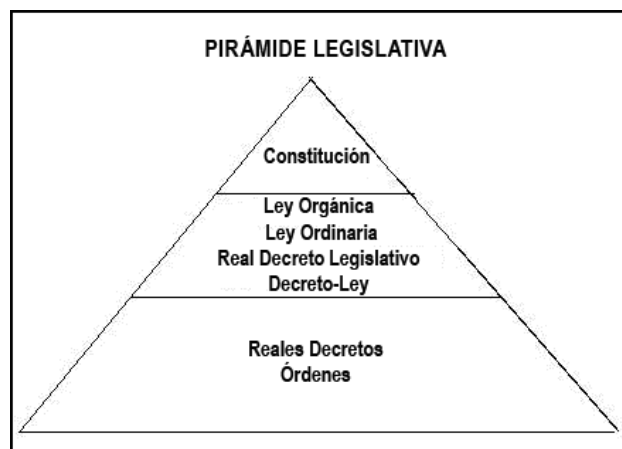
Ejemplo: Existen multitud de principios que impregnan todas las normas en nuestro Derecho y que coinciden con los principios enunciados en nuestra Constitución. Como ejemplos podemos poner la igualdad, la equidad y la buena fe.

1.3 JERARQUÍA NORMATIVA

El principio de Jerarquía Normativa es el que resuelve los conflictos cuando varias normas regulan una misma materia, y dictamina cuál de ellas es aplicable en cada momento. Así en Derecho la preferencia normativa sigue el mismo orden en que hemos establecido las fuentes, es decir, prevalecerá la Ley sobre la Costumbre y ésta sobre los Principios Generales, que se aplican cuando no exista ninguna de las anteriores.

Dentro de la Ley también existe prelación:

- ✓ **La Constitución**, la Ley fundamental a la que se debe someter todo el ordenamiento jurídico.
- ✓ **Leyes orgánicas y ordinarias**, no puede haber conflicto entre ellas puesto que su diferencia radica en la materia de la que tratan.
- ✓ **Reales Decretos**, creados por el Gobierno, concretan los preceptos incluidos en las leyes.
- ✓ **Ordenes**, aclaran, pormenorizan y / o ejemplifican aquello que está desarrollado en las normas de rango superior.



Todo lo anterior que define la Jerarquía Normativa en nuestro Derecho también es aplicable a la normativa laboral, incluyendo la fuente exclusiva de este derecho que es la negociación colectiva, los convenios colectivos. Sin embargo, en materia laboral, y por la posibilidad de negociación que existe entre los agentes que intervienen, la jerarquía normativa hay que entenderla desde dos principios:

- ✓ **Principio de Norma Mínima:** la regulación legal de la materia laboral se considera un mínimo por debajo del cual no se puede regular, pero sí puede mejorarse la materia regulada por otra fuente.

- ✓ **Principio de Norma más favorable:** en caso de concurrencia de varias normas en un mismo supuesto, será de aplicación aquella que sea más favorable al trabajador.

Ejemplo: Un trabajador acuerda con su empleador que cobrará por su trabajo 2.000 € y tendrá unas vacaciones anuales de 31 días; sabemos además que la legislación vigente para ese trabajador indica que su sueldo será de 1500 € y tendrá unas vacaciones de 30 días, asimismo el convenio colectivo aplicable a esa empresa nos da un salario de 1.700 € y unas vacaciones de 32 días.

¿Es lícito que acuerden trabajador y empresario un sueldo distinto al regulado legalmente? Por el principio de norma mínima, la legislación sólo actúa regulando los mínimos aplicables, por tanto será lícito que el convenio incremente las percepciones salariales y también que el trabajador pueda mejorar de forma individual su salario.

¿Es posible que el trabajador negocie 31 días de vacaciones? No, puesto que, aunque supera el mínimo legal, el convenio mejora esos 31 días y los convierte en 32, por tanto se aplica la norma más favorable entre las que concurren. que serían los 32 días del convenio.

1.4 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

La Relación Laboral se establece entre empresario y trabajador, por lo que habría que definir qué es cada uno de ellos para poder entender el sentido de la relación.

El Art. 1 del TRLET dice:

1.- La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2.- A los efectos de esta ley serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Por lo tanto en el ámbito laboral se considera **empresario o empleador** a toda persona física, jurídica (sociedad, asociación, etc. que tenga personalidad jurídica propia) o comunidad de bienes (por ejemplo la comunidad de propietarios de un edificio), que tengan personas que presten sus servicios voluntariamente y retribuidos, bajo su organización y dirección, y que asuma el riesgo de la actividad.

Y se considera **trabajador** a la persona física que presta sus servicios voluntariamente bajo la dirección de un empleador, a cambio de contraprestación.

Por tanto, no se puede incluir en esta relación laboral a los trabajadores autónomos, puesto que estos trabajan por cuenta propia y asumen el riesgo de su actividad.

Tampoco pueden considerarse trabajadores a efectos de la relación laboral los que excluye el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.3.:

- ✓ Los funcionarios públicos.
- ✓ Las prestaciones personales obligatorias.
- ✓ Los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades.
- ✓ Los trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- ✓ Los trabajos familiares (hasta el segundo grado¹) salvo que se demuestre la remuneración.
- ✓ Actividades mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios, siempre que se asuma el riesgo de las operaciones.

Ejemplos:

- ✓ *Los funcionarios públicos están excluidos, no porque no trabajen, sino porque se entiende que su labor dentro del sector público tiene que regirse por los principios de competencia y profesionalidad, y no estar bajo las órdenes de los políticos que pueden cambiar cada cierto tiempo.*
- ✓ *Las prestaciones personales eran hasta ahora el servicio militar y la prestación social sustitutoria que, como sabemos, han desaparecido en nuestro país.*
- ✓ *Los consejeros y miembros del órgano de administración tienen la labor de dirigir la empresa y tomar las decisiones estratégicas, por tanto son la parte empresarial y no pueden regirse por el derecho laboral.*
- ✓ *Los trabajos a título de amistad se entiende que no son remunerados, ni se deben a un contrato de contraprestación mutua, por tanto no se pueden regir por las normas laborales.*
- ✓ *Los trabajos familiares tienen la peculiaridad de que la relación de familia entre trabajador y empresario impide que la relación laboral tenga una característica fundamental, que es la de trabajar por cuenta ajena.*
- ✓ *Cuando las actividades mercantiles son por cuenta de varios empresarios, ninguno de ellos puede imponer su dirección y, si se asume el riesgo, entonces el que realiza la actividad mercantil es el empresario.*

Grado de Parentesco. Vamos a hacer un paréntesis para explicar este concepto de derecho al que se refieren multitud de normas laborales, y que muchas veces no se entiende totalmente:

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de **generaciones** que las separan. Cada generación es un **grado** y la sucesión de grados forma la “línea de sucesión”.

La línea de sucesión puede ser **recta** o **directa**, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos), o **colateral**, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos, sobrinos).

La línea puede ser también **descendente**, liga a una persona con aquellas que descienden de él (hijos, nietos) o **ascendente**, liga a una persona con aquellos de los que desciende (padres, abuelos).

El cómputo de los **grados** de parentesco se realiza contando las personas que hay entre él y el pariente del que queremos saber el grado, siempre siguiendo la línea del árbol genealógico, es decir, los parientes están unidos entre sí por el vínculo de descendencia:

- ✓ En la línea **recta** o **directa**: Los grados se cuentan subiendo hasta el ascendiente o descendiente común dependiendo de si la línea es ascendente o descendente. Así, en línea **ascendente**, el hijo dista un grado del padre, dos del abuelo y tres del bisabuelo; en la línea **descendente**, el abuelo dista un grado del padre, dos del nieto y tres del biznieto.
- ✓ En la línea **colateral**: Los grados se cuentan subiendo en primer lugar hasta el tronco común y, en segundo lugar, descendiendo hasta la persona respecto de la que se pretenda establecer el grado de parentesco. Así, el hermano dista dos grados del hermano (el primer grado sería el padre, y el segundo sería el hermano que, como hijo, dista del padre otro grado), tres del tío (el primer grado sería el padre, el segundo el abuelo y el tercero el hijo del abuelo, esto es, el tío), cuatro del primo (el primero sería el padre, el segundo el abuelo, el tercero el tío y el cuarto el primo).

También debe distinguirse entre el parentesco por **consanguinidad** y el parentesco por **afinidad**. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma, teniendo en cuenta que los parientes del cónyuge son del mismo grado que lo son para el cónyuge (así el cuñado, es como hermano del cónyuge, pariente de segundo grado del cónyuge por consanguinidad, y también de segundo grado por afinidad de la persona a calcular). El parentesco por adopción es respecto del adoptado igual que el parentesco por consanguinidad.

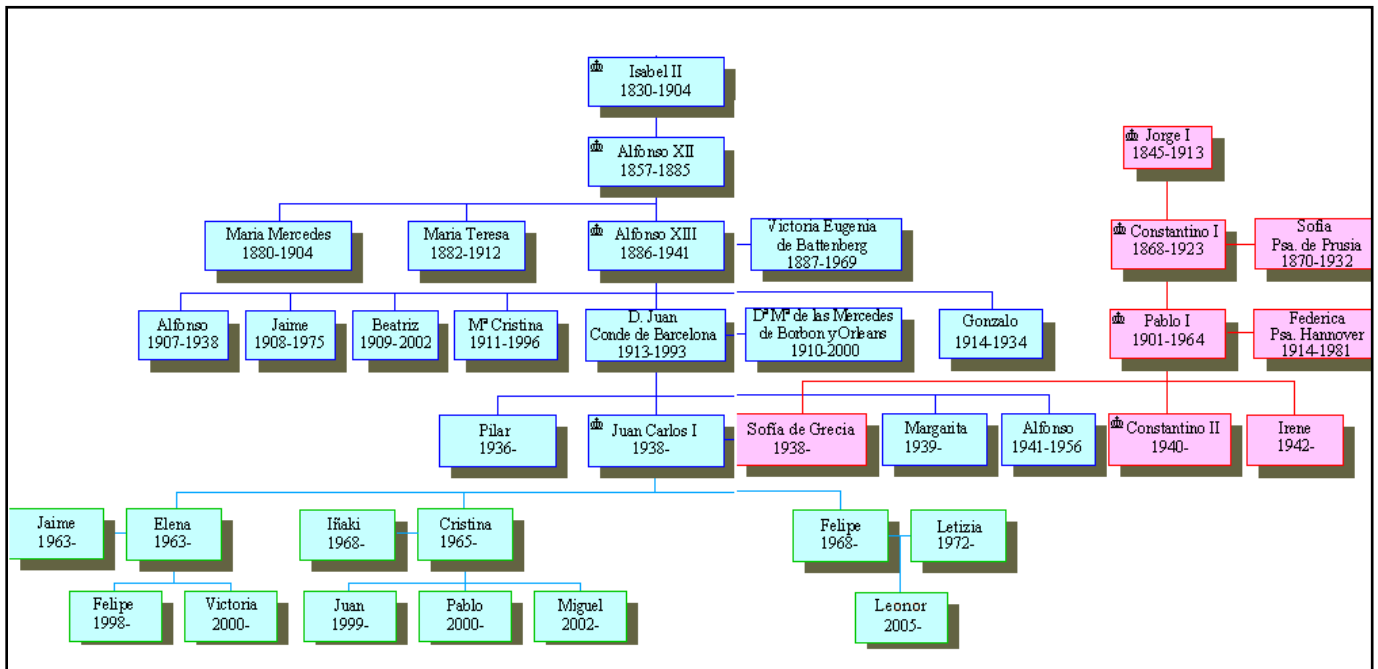
Ejemplos

1º Grado => Padre - Madre, Suegro /a, Hijo /a, Yerno - Nuera

2º Grado => Abuelo /a, Hermano /a, Cuñado /a, Nieto /a

3º Grado => Bisabuelo /a, Tío /a, Sobrino /a, Biznieto /a

4º Grado => Primo /a

Ejemplo Grafico

Tomando como ejemplo el árbol genealógico de la Casa Real Española, tenemos que D. Juan Carlos I, es pariente de segundo grado de Miguel (su nieto), porque para llegar a él en el árbol genealógico hay que pasar por su hija Cristina y el propio nieto.

Podríamos decir que la reina Isabel II es pariente de D. Juan Carlos de cuarto grado, por consanguinidad, en línea ascendente, puesto que es su tatarabuela. Para llegar a ella, tendríamos que pasar por D. Juan (su padre), Alfonso XIII (su abuelo), Alfonso XII (su bisabuelo) e Isabel II.

También podemos decir que Constantino I es pariente de D. Juan Carlos de segundo grado por afinidad, puesto que es del mismo grado que para su cónyuge (Doña. Sofía) y para esta es de segundo grado, Pablo I (padre) y Constantino I.

Por otro lado, aun siendo trabajadores y considerándose que existe relación laboral, ésta se denomina de carácter especial por concurrir circunstancias por las cuales no es aplicable la legislación laboral en su totalidad, en el art. 2.1 se relacionan:

- ✓ Personal de alta dirección
- ✓ Personal al servicio del hogar familiar
- ✓ Penados en instituciones penitenciarias