

RECURSOS HUMANOS: RELACIONES LABORALES

1. REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.-	2
a) Concepto.	2
b) Clasificación de las Fuentes del Derecho Laboral:	2
<i>Fuentes de origen externo:</i>	2
<i>Fuentes de origen interno:</i>	2
<i>Fuentes de origen profesional:</i>	2
<i>Fuentes que derivan de la autonomía de la voluntad:</i>	2
<i>Fuentes cuyo origen deriva de otros poderes y grupos sociales:</i>	2
2. LA RELACIÓN LABORAL. EL CONTRATO DE TRABAJO.-	2
a) Concepto	2
b) Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.	2
c) Características esenciales del Contrato de Trabajo.-	2
d) Derechos y deberes derivados del Contrato de Trabajo.-	3
e) El salario.-	3
3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.-	3
a) Concepto.	3
b) Modalidades de contratación.-	3
<i>Contratos indefinidos</i>	3
<i>Contratos formativos</i>	3
<i>Contratos a tiempo parcial</i>	4
<i>Contratos de duración determinada</i>	4
<i>Contratos acogidos a medidas de fomento del empleo.</i>	4
<i>Contratos de puesta a disposición</i>	4
4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS . -	4
a) Órganos de representación de los trabajadores:	4
b) Empresarios.	4
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONFLICTOS COLECTIVOS Y HUELGA.-	4
a) Concepto.	4
b) Convenios Colectivos	4
o) Conflictos Colectivos	4
d) La Huelga.	5
e) El Cierre Patronal.	5
6. LA SEGURIDAD SOCIAL.	5
a) Concepto de Seguridad Social	5
b) Regímenes.-	5
c) Obligaciones.-	5
d) Prestaciones.-	5
a) <i>Asistencia Sanitaria</i>	6
b) <i>Incapacidad temporal</i>	6
c) <i>Protección por maternidad:</i>	6
d) <i>Incapacidad o invalidez permanente</i>	6
e) <i>Jubilación</i>	6
f) <i>Muerte y Supervivencia</i>	6
g) <i>Desempleo</i>	6
h) <i>Otras Prestaciones</i>	6

1. REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) Concepto

Las fuentes del Derecho del Trabajo son normas que recogen la conducta que deben observar el trabajador y el empresario, así como los derechos y obligaciones que tanto trabajadores como empresarios deben respetar.

b) Clasificación de las Fuentes del Derecho Laboral

En función del tipo de fuentes podemos clasificarlas en:

Fuentes de origen externo

- Normativa comunitaria (Reglamentos, Directivas, etc...).
- Tratados y Convenios Internacionales.

Fuentes de origen interno:

- Constitución Española.
- Normas con rango de ley, (El Estatuto de los Trabajadores).

Fuentes de origen profesional

- Los usos y costumbres.
- Los Convenios colectivos.

Fuentes que derivan de la autonomía de la voluntad

- El Contrato de trabajo.

Fuentes cuyo origen deriva de otros poderes y grupos sociales

- La Jurisprudencia, los Principios Generales del Derecho y la Doctrina.

2. LA RELACIÓN LABORAL. EL CONTRATO DE TRABAJO

a) Concepto

La relación que une al empresario y al trabajador se denomina "Relación Laboral" y mediante ella el trabajador está obligado a prestar un servicio y el empresario a pagar y remunerar el mismo.

En este sentido el Contrato de Trabajo será el acuerdo en virtud del cual una persona, el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario que a su vez se obliga a pagar al trabajador una retribución por los servicios prestados.

b) Elementos esenciales del Contrato de Trabajo

Son las partes que todo contrato debe contener y son entre otros: - La identificación de las partes, el objeto del contrato, el consentimiento, la forma, la descripción del puesto de trabajo, la duración del contrato y su retribución.

c) Características esenciales del Contrato de Trabajo

Son la voluntariedad¹, la dependencia², la ajenidad³ y la retribución.

Además el Estatuto de los Trabajadores establece que algunas relaciones no pueden ser consideradas laborales (ej. los funcionarios de la Administración Pública) y otras son relaciones laborales especiales (ej. los deportistas profesionales).

d) Derechos y deberes derivados del Contrato de Trabajo

Estos derechos y deberes están recogidos fundamentalmente en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Estos derechos que a su vez están recogidos en el Contrato de Trabajo son indisponibles por las partes y aun cuando el trabajador renuncie a ellos, dicha renuncia será nula.

Algunos derechos serán de carácter fundamental (recogidos en la Constitución), como por ej. el Derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la huelga, etc...

Otros no tendrán este carácter, (recogidos en el Estatuto de los Trabajadores) son por ej. derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, derecho a una adecuada protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, derecho a no ser discriminados, derecho al descanso, derecho a la percepción puntual de la remuneración, etc...

e) El salario

El salario es la totalidad de las percepciones económicas que recibe un trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios laborales (retribuyendo el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como trabajo)

El salario se compone de Salario Base y Complementos Salariales. Debe documentarse en una nómina o recibo de salarios.

El Gobierno establece anualmente el Salario Mínimo Interprofesional que es la retribución mínima que debe percibir el trabajador. (No podrá contratarse a un trabajador por un salario inferior)

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

a) Concepto

Los Contratos de trabajo pueden clasificarse en función de varios criterios y una vez que se ha optado por uno de ellos es forma o manera de realizar el contrato es a lo que llamamos Modalidad.

b) Modalidades de contratación

Contratos indefinidos

En esta modalidad contractual el empresario y trabajador se comprometen por un período de tiempo indeterminado.

Contratos formativos

En esta modalidad, el empresario se obliga a cambio de la prestación de servicios del trabajador a darle una formación teórica y práctica.

¹ No era voluntario el servicio militar obligatorio

² El trabajador asume la idea de jerarquía en la organización (es la capacidad organizativa del empresario: responsabilidad)

³ Lo que produce no es suyo, es del empresario

Contratos a tiempo parcial

En esta modalidad el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dicho períodos de tiempo.

Contratos de duración determinada

Son contratos temporales es decir no por tiempo indefinido.

Contratos acogidos a medidas de fomento del empleo

Estos contratos tienen como finalidad facilitar la colocación estable de los trabajadores desempleados y de los empleados contratados temporalmente.

Contratos de puesta a disposición

Son los que se celebran con Empresas de Trabajo Temporal cuya actividad consiste en poner a disposición de una Empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

a) Órganos de representación de los trabajadores

Sindicatos

Son organizaciones duraderas y permanentes de los trabajadores para la defensa y protección de sus intereses en particular y de sus condiciones de vida y trabajo.

La afiliación a un sindicato es de carácter voluntario; lo que implica, por un lado, que cualquier trabajador podrá afiliarse al sindicato que libremente elija, y por otro, que nadie puede ser obligado a pertenecer a uno de ellos.

Representantes en la Empresa

- Delegados de personal (en empresas de menos de 50 trabajadores)
- Comités de Empresa (en empresas de más de 50 trabajadores).

b) Empresarios

Organizaciones empresariales para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONFLICTOS COLECTIVOS Y HUELGA

a) Concepto

La negociación colectiva es un derecho constitucional y consisten en la actividad de los representantes de los trabajadores y de los empresarios encaminada a la firma de “acuerdos” por los que se regularán las relaciones laborales de todos los trabajadores afectados por el mismo.

b) Convenios Colectivos

Es el acuerdo formal adoptado por los representantes de los trabajadores y empresarios para regular las condiciones de los Contratos de Trabajo. Es el resultado de la negociación colectiva.

o) Conflictos Colectivos

Se denominan Conflictos Colectivos a las controversias que afectan a intereses generales de los trabajadores y que tienen su origen en el marco de las relaciones laborales que unen al empresario y a los trabajadores.

Las medidas de conflicto colectivo son fundamentalmente las acciones dirigidas a presionar sobre la parte contraria para que acepte nuevas reivindicaciones laborales.

Las más importantes la **huelga** y el **cierre patronal**.

d) La Huelga

Es una suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y previamente acordada por los trabajadores.

e) El Cierre Patronal

Es la clausura temporal del Centro de Trabajo por decisión del empresario y motivado por alguna de las causas previstas en la ley como por ej. el peligro real y notorio de violencia para las personas.

6. LA SEGURIDAD SOCIAL

Para cubrir los riesgos de los ciudadanos de un país existen dos tipos de sistemas: - El sistema público (La Seguridad Social), y el sistema privado (complementario al Sistema público de Seguridad Social)>

a) Concepto de Seguridad Social

La Seguridad Social es el sistema público por el que el Estado garantiza a las personas que se encuentran dentro de su campo de aplicación la protección adecuada en las contingencias que la Ley establece.

Se considera la gran conquista social del siglo XX y es un elemento imprescindible y un objetivo esencial de la sociedad moderna. Incluye específicamente a los trabajadores por cuenta ajena pero también a otros colectivos.

b) Regímenes

Se compone de varios tipos de Regímenes:

- El Régimen General que es el más extendido.
- Los Regímenes Especiales.

c) Obligaciones

Los empresarios tienen respecto a la Seguridad Social las siguientes obligaciones: Inscripción de la Empresa, afiliación, altas y bajas de los trabajadores y cotización (siendo los elementos fundamentales de esta última la base de cotización, los tipos de cotización y la cuota de cotización).

d) Prestaciones

Las ayudas que suministra el Sistema Público de Seguridad Social se denominan Prestaciones y pueden ser **contributivas⁴ y no contributivas⁵**.

Tienen la finalidad de remediar situaciones de necesidad en la que pueden encontrarse las personas. Son las siguientes:

a) Asistencia Sanitaria

Consiste en la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o establecer la salud de las personas protegidas por la Seguridad Social así como los servicios de recuperación física y en su caso prótesis y ortopedia.

b) Incapacidad temporal

Es la situación en la que se encuentra el trabajador incapacitado para desarrollar su labor debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y que precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social

c) Protección por maternidad

Se concede a trabajadoras y trabajadores fundamentalmente en las situaciones de maternidad y adopción de hijos durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

d) Incapacidad o invalidez permanente

Protege la situación en que se encuentra el trabajador que, después de haber seguido tratamiento médico, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que disminuyen o anulan su capacidad para trabajar.

Puede ser de varios grados: **Incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total⁶, incapacidad permanente absoluta⁷**.

e) Jubilación

Consiste en una pensión vitalicia a la que tendrá derecho el trabajador al alcanzar una determinada edad, y reunir una serie de requisitos legales. Se pretende con ella contribuir al mantenimiento económico de aquellos trabajadores que al cumplir cierta edad cesan en su trabajo.

f) Muerte y Supervivencia

Son las ayudas de la Seguridad Social que se concede cuando fallece un trabajador a determinadas personas allegadas a éste para compensarles por la falta de ingresos que dicha muerte les ocasiona.

g) Desempleo

Tiene como finalidad amparar a quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo al menos en una tercera parte siempre que su salario se reduzca en la misma proporción.

Existen dos niveles:

- Prestación por desempleo. Nivel contributivo.
- Subsidio de desempleo. Nivel asistencial.

h) Otras Prestaciones

Son una serie de prestaciones que se otorgan a colectivos singularmente desprotegidos como son los emigrantes y los minusválidos.

⁴ Cotizaciones a la Seguridad Social

⁵ **Son sociales. No derivan de las cotizaciones sino del fondo del Estado, de sus presupuestos**

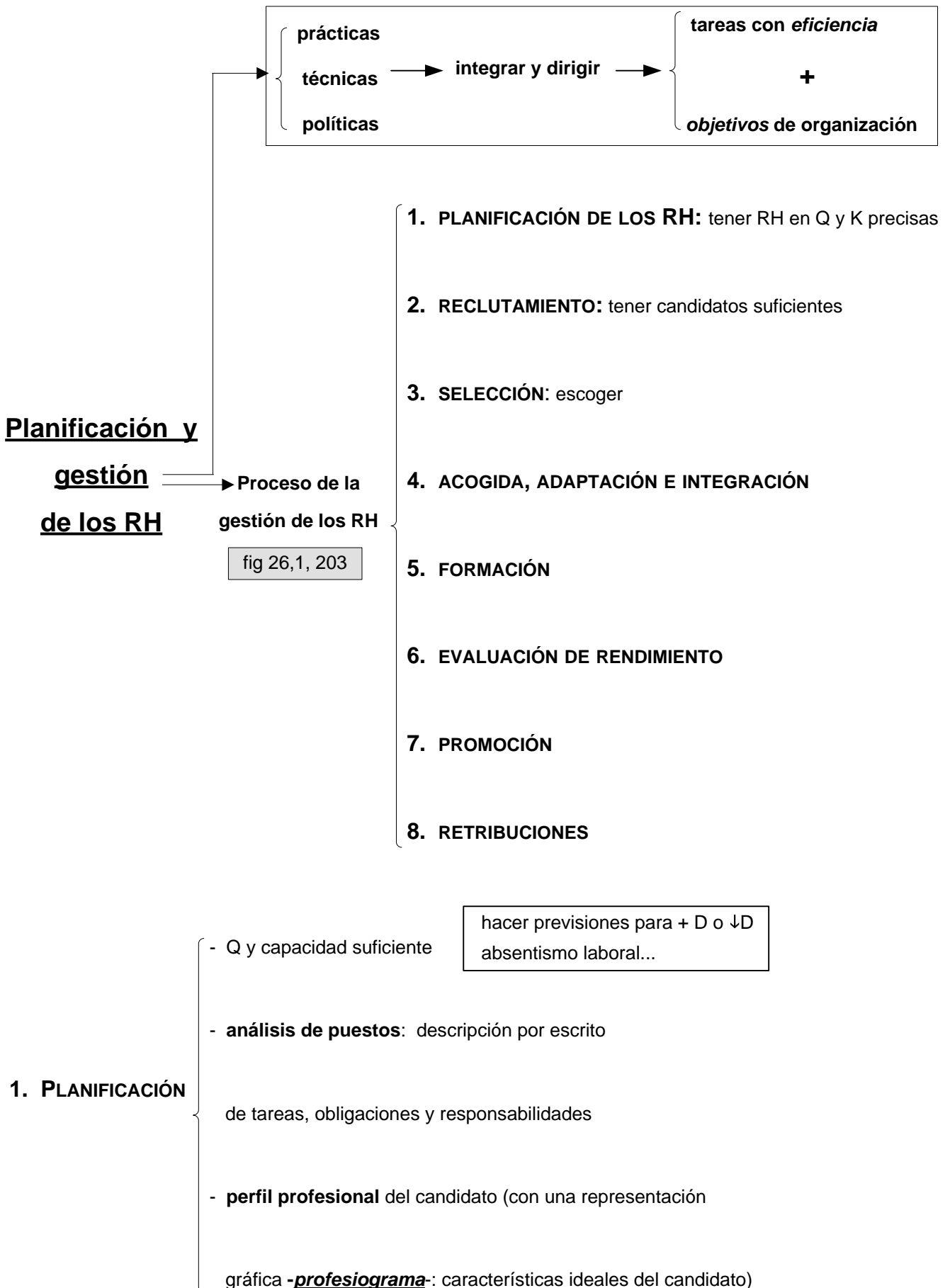
⁶ **Inhabilita para el trabajo actual**

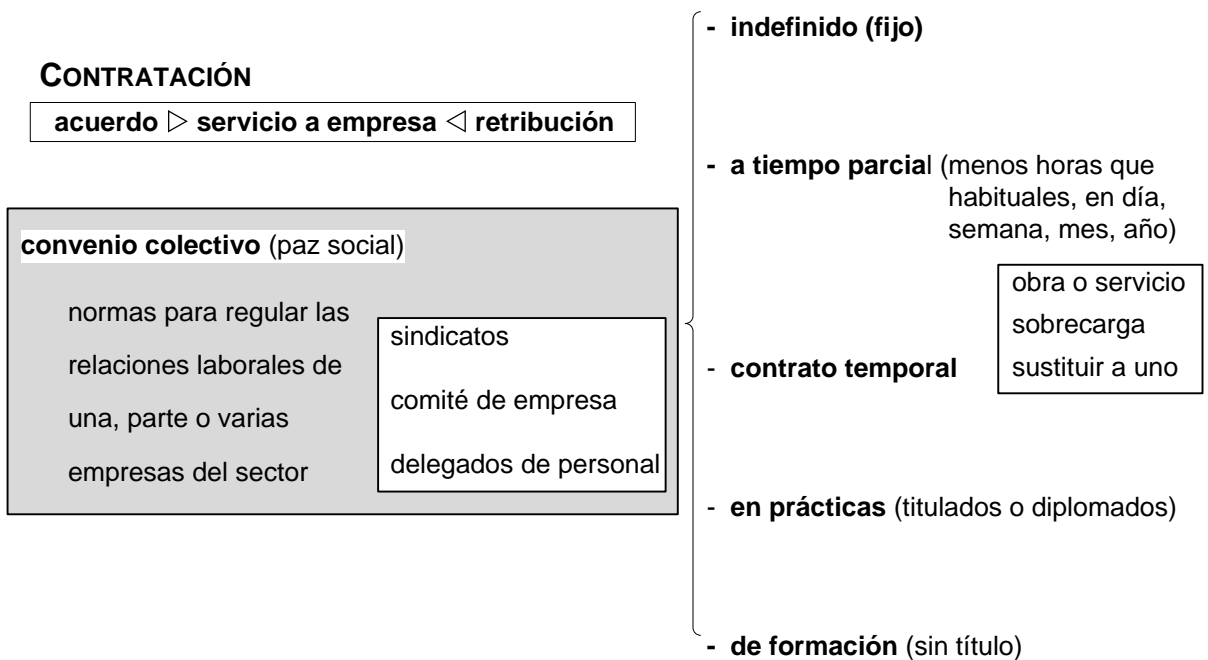
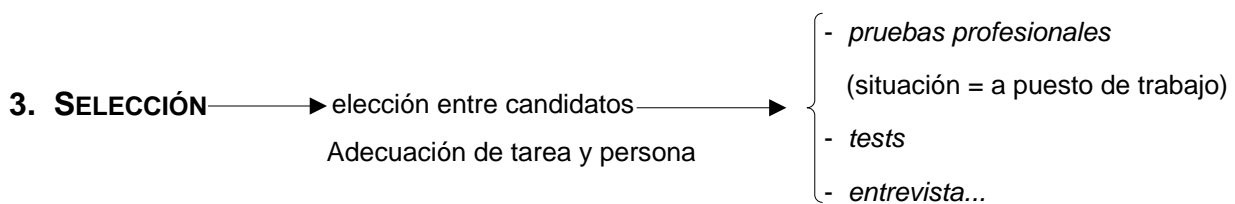
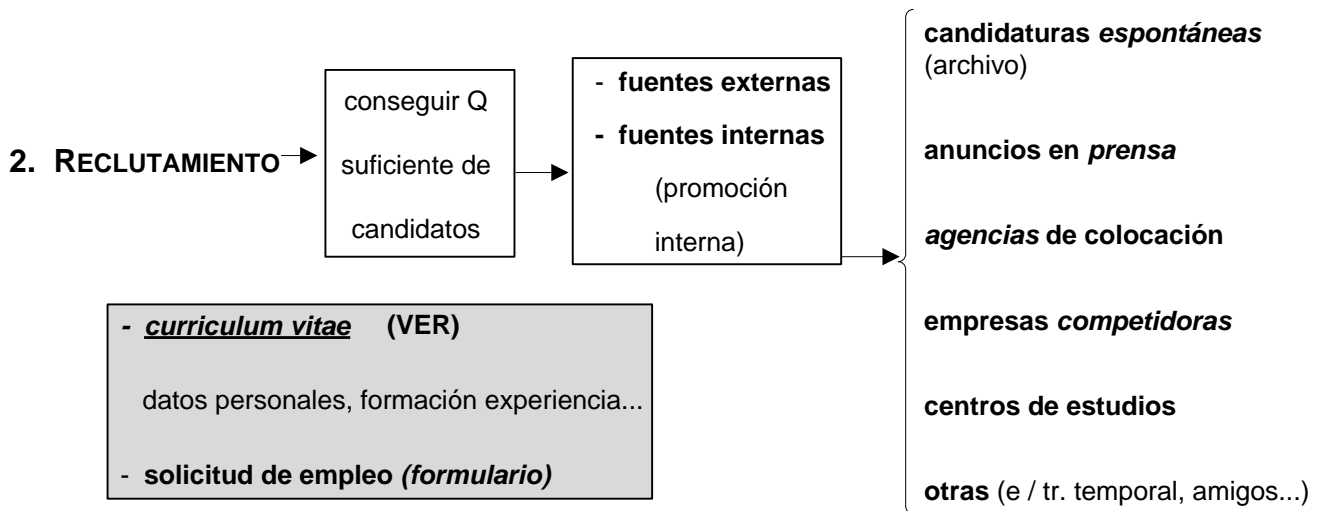
⁷ **Inhabilita para cualquier trabajo**

TIPOS DE CONTRATOS	CAUSAS U OBJETOS	REQUISITOS	EXTINCIÓN
Contratos indefinidos	Se persigue que la prestación se prolongue indefinidamente en el tiempo. Existen varios tipos de contratos indefinidos, con incentivos para el empresario	Para los contratos indefinidos de fomento al empleo, que son los que tienen incentivos para el empresario, se exige la forma escrita. Los incentivos son, en todos los casos, bonificaciones en las cuotas patronales de la Seguridad Social.	No está determinada en el contrato, si bien puede producirse según lo comentado cuando hablamos de la extinción.
Contratos por obras o servicios determinados	Su objeto es realizar una obra o un servicio determinado. Su duración es limitada pero incierta.	El tiempo necesario para realizar la obra no puede ser inferior a siete días ni superior a trece meses, dentro de un período de 18, contados desde el momento de contratación inicial.	Cuando finalice el objeto del contrato.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Se celebra para atender a las exigencias del mercado, a la acumulación de tareas o al exceso de pedidos. Su duración es incierta	El tiempo necesario para realizar la obra no puede ser inferior a siete días ni superior a trece meses, dentro de un período de 18, contados desde el momento de contratación inicial.	Cuando finalice el objeto del contrato
Contrato de interinidad	Se establece para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.	No puede exceder del tiempo en el que el trabajador sustituido tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo. Dicho límite está establecido en los convenios y en el Estatuto de los Trabajadores.	Cuando finalice el período de derecho de reserva del puesto de trabajo.
Contrato en prácticas	Se establece entre un trabajador con titulación universitaria, o bien de formación profesional, y un empresario, con el objeto de que el primero perfeccione sus conocimientos y practique lo aprendido	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador no puede haber terminado dichos estudios hace más de cuatro años. - Su forma es escrita, y puede realizarse a tiempo completo o parcial. - No puede tener una duración inferior a seis meses ni superior a los dos años. - La retribución pactada puede ser como mínimo, el 60% del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador que realice en la empresa la misma función. 	Como mucho, a los dos años desde el momento de contratación inicial, sin que en ningún caso pueda volver a celebrarse de nuevo con el mismo trabajador un nuevo contrato en prácticas.
Contrato para la formación	Realizado a un trabajador que, al mismo tiempo que presta sus servicios, recibe una formación que le capacite, cuando termine ese contrato, para desempeñar un puesto de trabajo de cierta cualificación	<ul style="list-style-type: none"> - Que no tenga estudios suficientes para ser contratado en prácticas. - Que tenga entre 16 y 21 años. - Su forma, escrita y a tiempo completo. 15% del tiempo, como mínimo, a formación teórica. - Límite temporal: entre seis meses y dos años (ampliable a tres mediante convenio colectivo) - Retribución pactada en convenio colectivo. Límite mínimo: 70%, 80% y 90% del SMI durante el primer, segundo y tercer año respectivamente. 	Como mucho, a los tres años desde el momento de contratación inicial, sin que en ningún caso pueda volver a celebrarse de nuevo con el mismo trabajador un nuevo contrato en prácticas.

05. 26. Gestión de recursos humanos

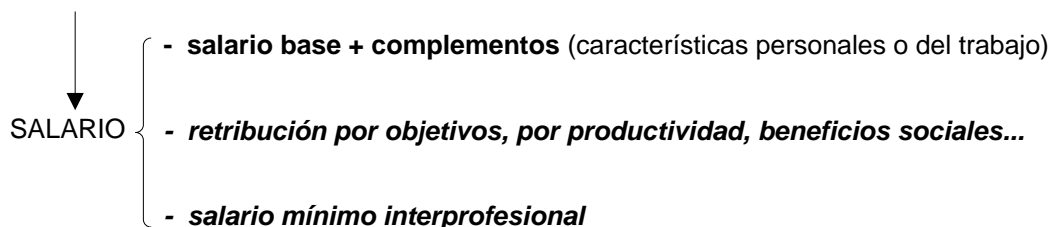
de elemento de **coste** a uno de los recursos más importantes





4. ACOGIDA E INTEGRACIÓN (asumir la 'cultura' de la empresa)

8. RETRIBUCIONES → contraprestación (\$ o especie): por trabajo y descanso → motivar, integrar



Curriculum vitae

- Lo elabora el candidato (no presenta sus puntos débiles -o los justifica- ni objetivo -amplifica sus puntos fuertes-)
- Presentación (resumida y relevante) de formación y experiencia laboral
 - Claro, y conciso. No conviene mentir (si accede al trabajo y es mentira: causa de despido)
- Destacar que las características se ajustan al puesto
- Sirve para que la empresa tenga información

PUNTOS

- **DATOS PERSONALES**
 - Nombre
 - Dirección
 - Teléfono
 - Edad y fecha nacimiento
 - DNI
 - Estado civil
 - Carnet de conducir
- **FORMACIÓN**
 - Títulos oficiales, cursos, conferencias
- **EXPERIENCIA LABORAL**
 - Inicio y fin
 - Denominación del puesto (oficial...), funciones y habilidades desarrolladas
 - Empresas
 - Actividades sin contrato de trabajo
- **OTROS DATOS**
 - Idiomas
 - informática

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Concepto de seguridad e higiene

Concepto de salud laboral

Prevención de riesgos laborales

Seguridad en el trabajo

- Realización del mismo en condiciones en las que no exista, o sea mínimo, cualquier peligro, daño o riesgo laboral¹
- Esa seguridad se obtiene mediante la evaluación inicial de los riesgos, la planificación y la organización de la prevención que actúa sobre las condiciones de trabajo

Salud laboral

- La salud es algo más que la ausencia de enfermedades. Es un estado de bienestar físico, mental y social completos (OMS).
- Por ello la salud laboral sería el estado de bienestar de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Por lo que las normas sobre salud laboral o seguridad e higiene en el trabajo se dirigen a proteger la salud de los trabajadores y a prevenir los accidentes de trabajo² o enfermedades profesionales³

Regulación

- Directiva europeas sobre máquinas y locales
- Constitución 1978
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley de prevención de riesgos laborales
- Decretos y reglamentos
- Convenios colectivos

Organismos

- De la UE
- INSHT
- Inspección de trabajo

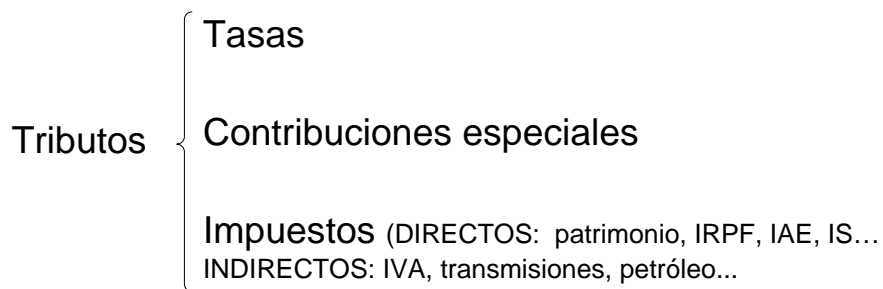
Obligación de

- Empresarios
- trabajadores (delegados de prevención y comité de seguridad y salud)

¹ posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo)

² daño producido como consecuencia de la realización del trabajo por cuenta ajena

³ enfermedad contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades laborales y por las sustancias o elementos legalmente establecidos



Hecho imponible:

Las situaciones (obtener una renta, compra de un bien...)

Base imponible:

Q sobre la que se aplica el tipo impositivo

Base liquidable:

Menos deducciones

Tipo impositivo:

% constante (IVA; IS...) o progresivo

Cuota tributaria:

Q a ingresar al fisco