

ASPECTOS CLAVES EN LA RELACIÓN LABORAL

1. Introducción.
2. Contratos Laborales
3. Seguridad Social
4. Convenios Colectivos
5. Nóminas

1. INTRODUCCIÓN

La integración en el mundo laboral exige un conocimiento básico de normas e imposiciones legales. Una serie de leyes, decretos y disposiciones legales regulan la actividad laboral, es conveniente que todo trabajador las conozca para asegurar una adecuada coordinación de los derechos y deberes laborales.

Es necesario y recomendable saber cosas como: cuánto cobramos, en qué conceptos, qué deducciones se nos practican...

2. CONTRATOS LABORALES

Un contrato de trabajo es un 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.

Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años)
- Los menores de 18 legalmente emancipados
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Podrá celebrarse por escrito o de palabra.

Se podrá concertar un periodo de prueba que será optativo, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. La duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos.



TIPOS DE CONTRATOS (Podrán celebrarse a tiempo parcial o a jornada completa).

1.- Indefinidos (fijos), no establece límite en el tiempo.

2.- Temporal, establece límite en el tiempo, obligatoriamente por escrito.

2.1.- Formativos

- Contrato para la formación, se podrá celebra con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Salvo que el Convenio Colectivo fije duración distinta sin que en ningún caso pueda superar los tres años.

- Contrato en prácticas, se celebrará con titulados profesionales que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios. No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

2.2.- De duración determinada

- Contrato de obra o servicio determinado, su objetivo en la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, cuya duración en el tiempo en principio es incierta.

- Eventual por circunstancias de la producción, se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce. Los convenios colectivos podrán modificar la duración del contrato, si que pueda exceder de un periodo de referencia de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato de 12 meses.

- Interinidad

* Su objeto es sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (su duración será lo que dure la ausencia del trabajador sustituido).

* Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (máximo de tres meses).

OTROS CONTRATOS

- Contrato de Relevo, se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que acceda a la jubilación parcial. Siempre por escrito.

- Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación 65 a 64 años. Duración mínima de un año. Siempre por escrito.
- Contrato de trabajo a domicilio, por escrito haciéndose constar el lugar en que se realice la prestación. Siempre por escrito.
- Contrato de trabajo en grupo, podrá ser verbal o por escrito, de duración determinada o indefinida.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador, se convierten en derechos de su empresario.

El contrato se podrá suspender, significando esto la cesación temporal no periódica de la prestación de servicios no retribuíbles por el empresario, comporta la exoneración de trabajar y remunerar el trabajo, dejando vigentes los demás efectos del contrato. (Según establece el E.T. R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y la Ley General de la Seguridad Social. R.D. 1/1994 de 20 de junio).

La extinción del contrato supone la finalización de la relación de dependencia del trabajador con el empresario, lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones. (Según establece el E.T. y el R.D. 43/1993 de 19 de enero).

Previamente a la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo, se deberán cumplir una serie de obligaciones con respecto a la Seguridad social.

3. SEGURIDAD SOCIAL

Es un organismo autónomo del Estado, que trata de proteger a todos los trabajadores preventiva, médica, quirúrgica y económicamente, en función de sus necesidades.

El empresario está obligado e inscribirse en la Tesorería General de la Seguridad Social la primera vez que vaya a contratar trabajadores, esta le asignará un número para su identificación y control de las obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de Seguridad Social, dicho número es considerado como primero y principal Código de Cuenta de Cotización.

El empresario está obligado a comunicar, dentro de los plazos establecidos al efecto, las altas, las bajas y las variaciones de datos de los



trabajadores que vayan a iniciar una actividad laboral a su servicio o que cesen en la misma.

Igualmente, está obligado a mantener de alta a sus trabajadores en tanto no se extinga la relación laboral.

Afiliación del trabajador a la Seguridad Social, toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral determinante de su inclusión en un régimen del Sistema de la Seguridad Social, deberá solicitar un número de afiliación, que se extenderá a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema. Podrá realizarse a instancia del empresario o a instancia del trabajador.

La obligación de cotizar nace desde el comienzo de la prestación del trabajo. Las cantidades a ingresar a la Seguridad Social, llamadas cuotas, se calculan aplicando a la base de cotización del trabajador el porcentaje o tipo de cotización que corresponde a cada contingencia protegida.

El responsable del ingreso de las cuotas es el empresario, de la propia y de la de sus trabajadores, para lo cual descontará del salario de sus trabajadores las aportaciones que les corresponda en el momento de su abono.

4. CONVENIOS COLECTIVOS

Se entiende como el acuerdo suscrito entre representantes de los empresarios y de los trabajadores para la regulación de las condiciones de trabajo y que obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación. Sólo puede ser negociado por representantes de unos y otros.

Los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral y sindical.

5. NOMINAS

Recibo de salario.- El pago y la previa liquidación del salario ha de realizarse documentalmente, contra recibo.

Dicho recibo individual justificativo del pago de salarios, no sólo sirve para garantizar al deudor de la retribución –empresario- la efectividad del pago liberatorio, sino también para hacer comprensibles al trabajador las diversas partidas, en evitación de posibles fraudes.

Debe reflejar la fiel estructura que sobre el salario se hubiera acordado en convenio colectivo o en contrato individual.

Deberá consignar en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, no podrá exceder de un mes, en segundo lugar, la especificación de lo que corresponde al salario base y en su caso a los complementos, adecuadamente diferenciado: personales, de puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, por situación o resultados de la empresa, de vencimiento periódico superior al mes, en especie..., así como las deducciones que legalmente procedan, cuotas de la seguridad social y retenciones a cuenta del IRPF.

También es obligatorio hacer constar, en su caso, las indemnizaciones o suplidos por gastos, las prestaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

El recibo se referirá a meses naturales. Debe ser firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle las cantidades resultantes de la liquidación.

ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS

ENCABEZAMIENTO

Deberán figurar los datos de la empresa y del trabajador, seguidamente deberá expresarse el periodo de tiempo que comprende la hoja de salarios.

DEVENGOS

? Percepciones sujetas a cotización

Definiremos primero lo que entendemos por salario, es totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación 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 de trabajo.

Se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual determinará la estructura del salario.

El salario mínimo lo fija el Gobierno anualmente, por debajo del cual ningún trabajador podrá ser contratado legalmente.

Salario base: retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna otra circunstancias. Viene establecida para cada una de las categorías en los convenios colectivos.

Complementos salariales: cantidades que deben adicionarse al salario base y fijadas en función de diversas circunstancias.

- Personales

- Antigüedad
- Conocimientos especiales: idiomas, títulos...
- De puesto de trabajo
- Por calidad o cantidad
- De vencimiento periódico superior al mes
- En especie
- De residencia.

? *Percepciones excluidas de cotización:*

- Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos
- Prestaciones de la Seguridad Social

DEDUCCIONES

? *Por cargas fiscales y de Seguridad Social*

El empresario deberá efectuar las deducciones que, por razón de las retribuciones satisfechas, está obligado a retener a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, será el resultado de aplicar al rendimiento íntegro satisfecho el porcentaje correspondiente, asimismo deducirá la cuota obrera que, como cotización a la Seguridad Social, le corresponda.

LIQUIDO A PERCIBIR

Será el resultado a cobrar por el trabajador una vez descontados a los devengos las deducciones.