

UF0341: Contratación laboral

Elaborado por: María José Zambrana Martínez

Edición: 6.1

EDITORIAL ELEARNING S.L.

ISBN: 978-84-16275-11-3

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra bajo cualquiera de sus formas gráficas o audiovisuales sin la autorización previa y por escrito de los titulares del depósito legal.

Impreso en España - Printed in Spain

Presentación

Identificación de la Unidad Formativa:

Bienvenido a la Unidad Formativa **UF0341: Contratación laboral**. Esta Unidad Formativa pertenece al **Módulo Formativo MF0237_3: Gestión administrativa de las relaciones laborales**, que forma parte del Certificado de Profesionalidad **ADGD0208: Gestión integrada de recursos humanos**, de la familia de Administración y Gestión.

Presentación de los contenidos:

La finalidad de esta Unidad Formativa es enseñar al alumno a efectuar la contratación de los nuevos empleados, mantener y controlar el fichero de personal actualizado en el soporte documental, realizar el control de personal y gestionar el cumplimiento de los derechos y obligaciones sindicales y laborales acordados, con objeto de facilitar la representación de los trabajadores en los órganos de gestión de la empresa.

Para ello, se estudiará la legislación básica de aplicación en la relación laboral, la contratación de recursos humanos, así como la modificación, suspensión y extinción de las condiciones de trabajo y, para terminar, el mantenimiento, control y actualización del fichero de personal.

Objetivos de la Unidad Formativa:

Al finalizar esta Unidad Formativa aprenderás a:

- Aplicar la normativa laboral, sindical y fiscal en los distintos ámbitos de actuación en la administración, gestión y control de los recursos humanos.
- Aplicar la normativa vigente en los procesos de contratación de los recursos humanos.
- Aplicar la normativa vigente en materia de modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- Aplicar los procedimientos internos establecidos para el mantenimiento y control del fichero de personal, facilitando el flujo de información de la empresa.

Índice

UD1. Legislación básica de aplicación en la relación laboral	
1.1. El Derecho Laboral y sus fuentes	13
1.1.1. Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado	17
1.1.2. Los convenios colectivos	28
1.1.3. La voluntad de las partes	30
1.1.4. Los usos y costumbres locales y profesionales.....	31
1.1.5. Los Principios Generales del Derecho Laboral	34
1.2. La Constitución Española	35
1.2.1. Derecho de participación en la vida política, económica, cultural y social y garantías del principio de legalidad.....	37
1.2.2. El derecho al trabajo	44
1.2.3. Derecho de profesiones tituladas y régimen de Colegios Profesionales.....	47
1.2.4. La libertad de empresa y protección de su ejercicio	53
1.2.5. La garantía de asistencia y prestaciones en situaciones de necesidad	55

1.2.6. Sometimiento pleno de las administraciones públicas a las leyes y al Derecho	57
1.3. El Estatuto de los Trabajadores	59
1.3.1. De la relación individual del trabajo	60
1.3.2. De los derechos y deberes de las partes.....	64
1.3.3. De la representación colectiva y de los convenios colectivos.....	66
1.3.4. De la negociación colectiva.....	92
1.4. Ley Orgánica de Libertad Sindical	99
1.4.1. Acción Sindical.....	100
1.4.2. Régimen jurídico	103
1.4.3. Representación sindical	105
1.5. Ley General de la Seguridad Social.....	107
1.5.1. Campo de aplicación.....	108
1.5.2. Régimen General y Régimen Especial	110
1.5.3. Entidades gestoras y servicios comunes	114
1.6. Inscripción de las Empresas en la Seguridad	117
1.6.1. Obligaciones de las empresas	117
1.6.2. Tramitación, documentación y plazos	119
1.6.3. Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social...	122
1.7. Ley de Prevención de riesgos Laborales	124
1.7.1. Objeto y carácter de la norma	126
1.7.2. Ámbito de aplicación	127
1.7.3. La actuación de las administraciones públicas en materia de salud laboral	128
1.8. La Negociación Colectiva	129
1.8.1. Concepto y clases de convenios	129
1.8.2. Contenido de los convenios.....	131

UD2. Contratación de recursos humanos

2.1. Organismos y órganos que intervienen en relación con el contrato de trabajo	143
2.1.1. En materia de contratación laboral	144
2.1.2. En materia de Seguridad Social.....	165
2.1.3. En materia de Seguridad y Salud Laboral.....	167
2.1.4. Documentación y trámites previos al inicio de la relación laboral.....	172
2.2. El Contrato de Trabajo	178
2.2.1. Concepto y clases.....	178
2.2.2. Modalidades de contratación laboral y requisitos.....	182
2.2.3. Subvenciones, exenciones y/o reducciones en la contratación laboral	251
2.3. Obligaciones con la Seguridad Social, derivadas del contrato de trabajo	252
2.3.1. Sujetos obligados	252
2.3.2. Afiliaciones, altas, bajas y variaciones de los trabajadores..	253

UD3. Modificación, suspensión y extinción de las condiciones de trabajo

3.1. Modificación de las condiciones de Trabajo	273
3.1.1. Movilidad Funcional	273
3.1.2. Movilidad geográfica	275
3.1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	286
3.2. Suspensión del contrato de trabajo	293
3.2.1. Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato	296
3.2.2. Incapacidad temporal	297
3.2.3. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento	298

3.2.4. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.....	303
3.2.5. Ejercicio de cargo público representativo	305
3.2.6. Privacidad de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.....	306
3.2.7. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.....	306
3.2.8. Fuerza mayor temporal.....	308
3.2.9. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	308
3.2.10. Excedencias.....	311
3.2.11. Ejercicio del Derecho de Huelga o Cierre Legal de la Empresa.....	313
3.3. Extinción del contrato de trabajo	316
3.3.1. Mutuo acuerdo entre las partes	317
3.3.2. Causas consignadas en el contrato de trabajo.....	317
3.3.3. Expiración del tiempo convenido para la realización de una obra o servicio	318
3.3.4. Voluntad del trabajador: dimisión o resolución de contrato .	319
3.3.5. Situaciones que afectan al trabajador: muerte, incapacidad permanente y jubilación	320
3.3.6. Situaciones que afectan al empresario: muerte, incapacidad permanente y jubilación	320
3.3.7. Causas objetivas: ineptitud, falta de adaptación, amortización de puestos de trabajo, otros	321
3.3.8. Formas y efectos de la extinción por causas objetivas.....	324
3.3.9. Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor.....	327
3.4. Indemnizaciones en función del tipo de extinción del contrato practicado	335
3.4.1. Despido disciplinario: forma y efectos.....	337

3.5. Actuaciones ante la jurisdicción social en los distintos supuestos de sanción, modificación y extinción del contrato.....	341
3.5.1. Acto de conciliación.....	341
3.5.2. Demanda ante el Juzgado de lo social	344
3.5.3. Sentencias	346
3.5.4. Recursos	351
UD4. Mantenimiento, control y actualización de fichero de personal	
4.1. La información al empleado	365
4.1.1. Obligaciones del trabajador en la comunicación de variaciones de datos	365
4.2. El expediente del trabajador	368
4.2.1. Datos identificativos del empleado.....	369
4.2.2. Contratos y modificaciones	370
4.2.3. Documentación fiscal.....	370
4.2.4. Currículum vitae.....	373
4.2.5. Historial formativo y titulaciones	373
4.2.6. Informes de evaluación de desempeño	374
4.2.7. Incidencias	374
4.2.8. Otras.....	375
4.3. Las comunicaciones en la gestión administrativa del personal	376
4.3.1. Con el interesado	376
4.3.2. Con las áreas implicadas en la administración de recursos humanos.....	377
4.3.3. Con los representantes de los trabajadores	378
4.3.4. Con la Seguridad Social.....	379
4.3.5. Con la jurisdicción social.....	380
4.3.6. Otras comunicaciones	381
4.4. Procedimientos de seguridad y control de asistencia	381

4.4.1. Con el interesado	382
4.4.2. Con las áreas implicadas en la administración y gestión de recursos humanos, en cumplimiento de la legislación vigente	384
Glosario	397
Soluciones.....	401
Anexo	403

UD1

Legislación básica de aplicación
en la relación laboral

- 1.1. El Derecho Laboral y sus fuentes
 - 1.1.1. Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado
 - 1.1.2. Los convenios colectivos
 - 1.1.3. La voluntad de las partes
 - 1.1.4. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 1.1.5. Los Principios Generales del Derecho Laboral
- 1.2. La Constitución Española
 - 1.2.1. Derecho de participación en la vida política, económica, cultural y social y garantías del principio de legalidad
 - 1.2.2. El derecho al trabajo
 - 1.2.3. Ejercicio de profesiones tituladas y régimen de Colegios Profesionales
 - 1.2.4. La libertad de empresa y protección de su ejercicio.
 - 1.2.5. La garantía de asistencia y prestaciones en situaciones de necesidad. Sometimiento pleno de las administraciones públicas a las leyes y al Derecho
 - 1.2.6. Sometimiento pleno de las administraciones públicas
- 1.3. El Estatuto de los Trabajadores
 - 1.3.1. De la relación individual del trabajo
 - 1.3.2. De los derechos y deberes de las partes
 - 1.3.3. De la representación colectiva y de los convenios colectivos
 - 1.3.4. De la negociación colectiva
- 1.4. Ley Orgánica de Libertad Sindical
 - 1.4.1. Acción sindical
 - 1.4.2. Régimen jurídico
 - 1.4.3. Representación sindical
- 1.5. Ley General de la Seguridad Social
 - 1.5.1. Campo de aplicación
 - 1.5.2. Régimen General y Regímenes Especiales
 - 1.5.3. Entidades gestoras y servicios comunes
- 1.6. Inscripción de las empresas en la Seguridad
 - 1.6.1. Obligaciones de las empresas
 - 1.6.2. Tramitación, documentación y plazos
 - 1.6.3. Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social
- 1.7. Ley de Prevención de Riesgos Laborales
 - 1.7.1. Objeto y carácter de la norma
 - 1.7.2. Ámbito de aplicación
 - 1.7.3. La actuación de las administraciones públicas en materia de salud laboral
- 1.8. La Negociación Colectiva
 - 1.8.1. Conceptos y clases de convenios
 - 1.8.2. Contenido de los convenios

1.1. El Derecho Laboral y sus fuentes

El derecho laboral o también denominado Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XIX como consecuencia de los abusos que tenían lugar por parte de los empresarios a los trabajadores ya que eran sometidos a condiciones de trabajo extremas.

Las primeras leyes nacen por razones de orden político, público o de justicia social, de igual forma, tuvo lugar la creación de sindicatos para intentar lograr mejoras en las condiciones laborales.

En nuestro país la primera legislación importante tuvo lugar entre los años 1919 y 1931. Fue en el año 1980 cuando se promulga la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuyo contenido es la regulación de los derechos laborales. Posteriormente, en el año 1995 se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ley que ha sido modificada para adaptarse continuamente a los diferentes cambios que se producen en la vida económica y social.

Se puede definir el Derecho como aquel conjunto de normas, leyes, resoluciones y reglamentos creados por el Estado y que pueden tener un carácter permanente y obligatorio en función de las necesidades de cada uno, son de estricto cumplimiento para todas las personas pertenecientes a dicho Estado y cuya función es garantizar la convivencia entre dichas personas y que la resolución de conflictos se solvente de forma favorable. Fundamentalmente el Derecho se puede dividir entre Derecho Público y Derecho Privado.

- **Derecho Público:** Aquel cuyas normas se dirigen a la regulación de la actividad del Estado, de organismos públicos entre sí, así como de las relaciones entre particulares cuando el Estado y los organismos públicos actúan de manera oficial, de manera que en el Derecho público intervienen los particulares y el Estado.

- **Derecho Privado:** Es aquel que se encarga de regular las relaciones entre los particulares con los organismos públicos o con el Estado pero cuando actúan de manera privada, lo que implica que las partes actúan sin poder estatal.
- **El Derecho del Trabajo:** Lo encontramos en una posición intermedia entre el Derecho Público y el Derecho Privado ya que su ordenamiento jurídico se basa en normas de ambos.

A continuación se muestra en el esquema 1.1 la división del derecho y las ramas que conforman el mismo.

Clases de derecho	Ramas del derecho
Derecho público	Derecho internacional público
	Derecho político
	Derecho administrativo
	Derecho penal
	Derecho procesal
	Derecho financiero
	Derecho comunitario (Unión Europea)
Derecho privado	Derecho del trabajo
	Derecho internacional privado
	Derecho civil
	Derecho mercantil

División del Derecho

La actividad laboral regulada por el Derecho laboral debe cumplir cuatro características:

1. **Voluntariedad:** El trabajador es libre de decidir si va a trabajar o no, decide de con qué persona o empresa va a desarrollar dicha actividad y decide cuándo poner fin a dicha relación laboral.

2. *Por cuenta ajena*: Cuando se trabaja para otra persona, el resultado de ese trabajo se cede a esa persona y a cambio se recibe un salario, de manera que en este apartado quedarían excluidas aquellas personas que realizan actividad por cuenta propia (autónomos).
3. *Dependencia*: El empresario es la parte ordenante, es decir, indica al trabajador en qué lugar y circunstancias va a realizar su trabajo pero dentro de unos límites ya que si la supeditación es plena en ese caso el trabajo no sería libre.
4. *Retribución*: La actividad laboral debe estar remunerada, es por ello que no se incluyen aquellas que se realicen de manera altruista. El trabajador percibe un salario por la actividad realizada y a su vez el empresario recibe los resultados de dicha actividad.



Figura de la justicia

Los requisitos que debe tener la actividad laboral sujeta al Derecho del Trabajo son: *voluntariedad, por cuenta ajena, dependencia y retribución*.

A continuación se enumeran las **fuentes del Derecho del trabajo** que son la fuente de las normas jurídicas y van a mostrar cuáles han de aplicarse en función de cada circunstancia.

Las fuentes pueden ser de internas (nacionales) o externas (internacionales).

1. *Fuentes Internas.* Las encontramos en 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**, publicado en «BOE» núm. 255, de 24/10/2015, concretamente en el **artículo 3 (texto del artículo literal e íntegro)**:

Artículo 3: Fuentes de la relación laboral

- Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - › Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - › Por los convenios colectivos.
 - › Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - › Por los usos y costumbres locales y profesionales.
- Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.
- Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
- Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

- Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.
2. *Fuentes externas.* Son aquellas fuentes con origen internacional que se adhieren al derecho español y que son prioritarias sobre nuestro derecho. Las fuentes externas se forman por los tratados internacionales, la normativa procedente de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fuentes internas	Fuentes externas
Constitución, leyes y reglamentos (constituyen leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos legislativos y reglamentos).	Los convenios o tratados internacionales.
Los convenios colectivos.	Los reglamentos de la Unión Europea.
Los contratos de trabajo.	Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
La costumbre.	
La jurisprudencia.	
Los principios generales del Derecho.	La jurisprudencia internacional.

1.1.1. Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado

Desglose de las fuentes internas y externas del Derecho laboral

Vamos a centrarnos en el desglose de las fuentes internas y externas del Derecho laboral.

Fuentes internas



La **Constitución Española** es la norma suprema del ordenamiento jurídico en España.

La Constitución es el origen del ordenamiento jurídico en España y por ello ocupa la máxima posición, por lo que predomina sobre el resto de leyes.

Dentro de la Constitución encontramos contenido en material laboral que se desglosan en derechos fundamentales, derechos y libertades de los ciudadanos y principios económicos y sociales y que se enumeran a continuación (texto de los artículos íntegros y literales de la Constitución Española).

Contenido en materia laboral de la constitución española

- *Derechos fundamentales (sección 1^a)*
 - Art. 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - Art. 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 fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
 - Art. 28.2: 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.

- *Derechos y libertades de los ciudadanos (sección 2^a)*
 - Art. 35:
 - › 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.
 - › La ley regulará un estatuto de los trabajadores.
 - Art. 37.1: La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
 - Art. 38: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.
- *Principios rectores de la política económica y social (sección 2^a, capítulo III)*
 - Art. 40.1: Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo.
 - Art. 40.2: Asimismo, 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.
 - Art. 41: Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente, en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.



La **ley** es aquella norma o regla promulgada por aquella autoridad que sea competente para ello. El poder para la elaboración y aprobación de las leyes en España es del Congreso y el Senado, es decir, de las Cortes Generales. Hay ocasiones en las que son necesarias la creación de normas con rango de ley, en estos casos el propio gobierno las va a confeccionar pero siempre bajo la comprobación de las Cortes Generales.

- *Desglose de la ley en España así como a especificar el orden de aplicación de las mismas.*
 - **Leyes orgánicas:** Son aquellas que se encargan de la regulación de los derechos fundamentales así como de las libertades públicas y que se aprueban en los Estatutos de Autonomía y en la Ley General Electoral. Tienen un rango superior a las leyes ordinarias. El derecho de crear sindicatos y a la libertad de los mismos están regulados por estas leyes puesto que afecta a los derechos fundamentales y a las libertades públicas.
 - **Leyes ordinarias:** Las leyes ordinarias son aquellas aprobadas por los Cortes Generales, confeccionadas por un proceso legislativo habitual y se caracterizan por no tener carácter orgánico.
 - **Decretos-Leyes:** Los decreto-ley son los dictados por el gobierno ante circunstancias especiales de manera transitoria y no pueden incumbir en las leyes orgánicas. Estos decretos-leyes son incluidos en el ordenamiento jurídico con rango de ley con posterioridad a su publicación en el BOE.
 - **Decretos Legislativos:** El decreto legislativo se da cuando las Cortes Generales encomienda al gobierno la potestad de promulgar normas jurídicas con rango de ley, por tanto son las Cortes Generales las que autorizan dicho acto. Se disponen de la siguiente forma:
 - › Texto articulado. Las Cortes van a aprobar leyes de bases y van a establecer una serie de normas que debe seguir el Gobierno el cual va a aprobar dicho texto pero siempre dentro de los límites establecidos en la ley de bases.