



¡¡9 HORAS DE CURSO EN
MÁS DE 80 VÍDEOS!!



GESTIÓN LABORAL

CURSO EXPERTO



FRANCISCO MARTÍNEZ JIMÉNEZ

MUESTRA



INTRODUCCIÓN AL CURSO.

Por la realización diaria de mi trabajo sé que cuando se estudia Relaciones Laborales suele hacerse de una forma extensa dando cosas importantes, pero que en la mayoría de los casos no se hace mucho nuestra realidad laboral, por ello, con la realización de este curso quiero ir a lo concreto, a lo realmente importante para empezar a ejercer de forma profesional las funciones de un experto en la materia.

Espero de verdad que la elaboración de este curso te sea de gran ayuda. No me enrollo más y....

¡¡EMPEZAMOS!!



***ESCANÉAME PARA SABER
CÓMO FUNCIONA LA GUÍA***



***SI PREFIERES VER LOS VÍDEOS POR ENLACE
LO PUEDES HACER PINCHANDO AQUÍ***



https://youtube.com/playlist?list=PLgGKRimDordS71wS4_639VgKc1U2Ws4aW



Contenido

1. DERECHOS DEL TRABAJADOR ¿DÓNDE ENCONTRARLOS?	4
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ASPECTOS IMPORTANTES). 5	
3. BÚSQUEDA Y ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO.....	21
4. ALTAS/BAJAS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.	24
5. ANÁLISIS Y COMUNICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN.....	33
6. ESTUDIO Y REALIZACIÓN DE UNA NÓMINA.....	96
7. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).....	108
8. PRESTACIÓN MATERNIDAD/PATERNIDAD.....	142
9. EMBARGOS A TERCEROS.	151
10. CÁLCULO HORAS EXTRAORDINARIAS.	165
11. DIETAS Y ASIGNACIONES PARA VIAJES.	171
12. FINALIZACIÓN RELACIÓN LABORAL.....	175
13. SILTRA.....	191
14. SOFTWARE GESTIÓN LABORAL.....	194
15. CONCEPTOS RETIBUTIVOS Y OTRAS OBLIGACIONES A TENER EN CUENTA.	198
16. PRESENTACIÓN Y PAGO DE SEGUROS SOCIALES.	200



1. DERECHOS DEL TRABAJADOR ¿DÓNDE ENCONTRARLOS?



1

**CONVENIO COLECTIVO:
DERECHOS MÍNIMOS PERO
ESPECÍFICOS AL PUESTO DE
TRABAJO DE UN SECTOR O DE
UNA EMPRESA, NO PUEDEN
REFLEJAR DERECHOS POR
DEBAJO DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES, EXCEPTO
CASOS MUY CONCRETOS.**

**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:
DERECHOS MÍNIMOS DE TODO
TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.**



2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ASPECTOS IMPORTANTES).



(ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

- Artículo 4. Derechos laborales.

“a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.”



2

- Artículo 5. Deberes laborales.

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus

facultades directivas.

Contribuir a la mejora de la productividad.



- Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y de relevo.



**¿SABES LO QUE ES EL COEFICIENTE
DE PARCIALIDAD?**



- Artículo _____. Periodo de prueba.



Periodos máximos:

Información extra:

- Artículo 15. Duración del contrato.

Indefinida: “Sin finalización
determinada”.



4

Eventual:

Obra o servicio
determinados.

Circunstancias de la
producción



- Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

“Contrato de carácter indefinido pero que, por las características del mismo, el trabajo será intermitente, habiendo periodos de alta y baja del trabajador bajo este contrato.”

- Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.





- Artículo _____. Gratificaciones extraordinarias. 

Número de pagas:

Información extra:

El Fondo de Garantía Salarial.

“Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.”

¿Qué Límites se establecen?

Límite Salarios:
8.847,60 EUROS

Límite Indemnizaciones:
26.911,45 EUROS



6



- Artículo 35. Horas extraordinarias.
- ✓ Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.
- ✓ Estas deben de compensarse con descanso retribuido en los siguientes 4 meses, el máximo de horas extraordinarias no compensadas que pueden realizarse son 80 horas al año.
- ✓ Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual colectivo.
- ✓ Las que sean de obligado cumplimiento, exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, no computan para el máximo de horas anuales.
- ✓ No pueden ser realizadas por menos.



7



**¡¡NO CONFUNDIR CON
HORAS
COMPLEMENTARIAS!!**



8



- Artículo 36. Trabajo nocturno.
- ✓ Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- ✓ La jornada de trabajo de los empleados nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días, a excepción de profesiones y/o situaciones muy concretas.
- ✓ Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos.
- ✓ El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.

- Artículo _____. Descanso semanal, fiestas y permisos. 

Descanso semanal:

Información extra:



- Artículo _____. Vacaciones. 

Vacaciones anuales:

Información extra:

**SI TRABAJO A TIEMPO
PARCIAL ¿TENGO DERECHO
A LAS MISMAS?**



9



Artículo 46. Excedencias



10

¿Qué es?

¿Tengo derecho a ella?

Tipos:



¿Estoy de baja en la empresa?

¿Me tienen que reincorporar?

¿Y si no lo hacen?



- Artículo 49. Extinción del contrato (Parte 1).



- ✓ Por voluntad del trabajador.

- ✓ Por causas objetivas.



- Artículo 49. Extinción del contrato (Parte 2).

✓ Despido disciplinario.

✓ Despido objetivo.





- Artículo 58. Faltas y sanciones.

Faltas y sanciones de los trabajadores.

Deben de basarse en lo estipulado en el convenio colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.



13



Ejemplo sanción.

Sr. Nombre y apellidos trabajador

Mediante la presente, la dirección de la empresa le informa que una vez valorada la falta cometida por usted el día e informarle de ello tanto a usted como a los representantes de los trabajadores el día, la empresa ha decidido imponerle como sanción (SANCIÓN), esta sanción se encuentra dentro de los límites marcados por el artículo del convenio colectivo

Esta sanción se llevará a cabo el próximo/s día/s laborable/s

A través de la firma de este escrito el trabajador confirma que fue informado correctamente de este hecho.

Nombre y Apellidos Trabajador Recibí:

(Firma del trabajador)



Ejemplo con detalles.

(Sello de la empresa)

Fdo.:

(Responsable empresa)



✓ Ejercicio Estatuto de los Trabajadores



ENUNCIADO

14



SOLUCIÓN

15



**¡¡ANTES DE VER LA
SOLUCIÓN PRUEBA A
REALIZARLO TÚ, ES LA
MEJOR FORMA DE
APRENDER!!**



3. BÚSQUEDA Y ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO.

- Búsqueda de convenio.



16

¡TOMA NOTAS!





- Análisis del convenio.



17

¡TOMA NOTAS!





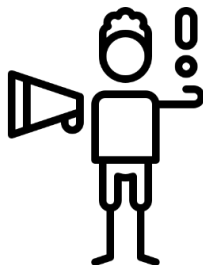
¡TOMA MÁS NOTAS!





4. ALTAS/BAJAS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

Cuando comienza la relación laboral entre empresa y trabajador el primer paso que de deber efectuar es el alta de este en la Seguridad Social, esta siempre debe ser previa al comienzo de la actividad.



Consideraciones previas.



18

PARA DAR ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL HAY QUE SER AUTORIZADO RED





- Documentación/datos necesarios:
- ✓ Datos de la empresa.
 - Código de Cuenta de Cotización (CCC)

La cuenta de cotización de la empresa es una numeración que facilita la Tesorería General de la Seguridad Social a estas para realizar los trámites con ella, tramites que pueden ir desde el pago de las cuotas a la seguridad social hasta el alta/baja de trabajadores. Una cuenta de cotización está compuesta 11 dígitos siguiendo siempre unos parámetros fijos, que son:

Código provincia: Seguido a esta numeración se encuentra los dígitos indicativos de la provincia, estos son dos.

Resto de dígitos: El resto de dígitos son los asignados por la seguridad social, serían 9 dígitos más.

Por lo tanto, un ejemplo de régimen más cuenta de cotización serían: Supongamos una empresa que necesita contratar trabajadores para el régimen general y que es de Álava.

Junto a la misma aparece marcado el régimen, dependiendo de la actividad se deberá de tramitar en un régimen u otro. Por ejemplo, para las CCC del régimen general es el 0111 o el régimen especial agrario tiene como numeración 0163.





¿QUIERES MÁS?

Compra la versión completa del curso a través del siguiente código QR (o pinchando en el enlace de abajo).



<https://administraciontop.com/gestion-laboral-nivel-experto/>

¿Qué incluye?

- Más de 9 horas de curso.
- Asesoramiento personalizado.
- Guía física enviada a tu domicilio.
- Posibilidad de obtención de un certificado formativo.