

RESUMEN DE ESTUDIO

MODULO 3 · Marco Juridico de la Funcion de RR.HH.

M3 — Manual Completo · Universidad Europea

| | | |
|-----------------|---------|-----------------------------------------------------------------|
| BLOQUE A | T1 | Trabajo a Distancia y Teletrabajo (RD-Ley 28/2020) |
| BLOQUE B | T2 | Fuentes del Derecho Laboral y Marco Normativo |
| BLOQUE C | T3 | Contratacion Laboral: Tipos de Contrato |
| BLOQUE D | T4 | Administracion de Empresa y Prevencion de Riesgos (LPRL) |
| BLOQUE E | T5-T6 | Negociacion Colectiva: Ambito, Convenios y Legitimacion |
| BLOQUE F | T7-T8 | Conflictividad Laboral: Huelga y Cierre Patronal |
| BLOQUE G | T9 | Representantes Legales de Trabajadores y Empresarios |
| BLOQUE H | T10-T11 | Proteccion de Datos (RGPD/LOPDGDD) en RR.HH. |
| BLOQUE I | T12-T13 | Politica Retributiva: Salario, Nomina y Descuentos |
| BLOQUE J | T14 | Retribucion Variable y Sistemas de Compensacion |
| BLOQUE K | T15 | Prevencion de Riesgos Laborales: Normativa y Derechos |

BLOQUE A · TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

RD-Ley 28/2020 · Dr. Manuel Primo Prieto

Definiciones clave (art. 2 RD-Ley 28/2020)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Trabajo a distancia | Prestacion laboral en el domicilio del trabajador o lugar elegido por este, durante toda o parte de la jornada, con caracter regular. |
| Teletrabajo | Trabajo a distancia realizado mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informaticos, telematicos y de telecomunicacion. |
| Trabajo presencial | Trabajo prestado en el centro de trabajo o lugar determinado por la empresa. |
| Umbral de aplicacion | Jornada superior al 30 % en un periodo de 3 meses (salvo que el convenio colectivo prevea un porcentaje inferior). |

Características esenciales

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voluntariedad | Tanto la empresa como el trabajador deben aceptarlo libremente. No puede imponerse unilateralmente. |
| Reversibilidad | Ambas partes pueden volver al trabajo presencial segun lo acordado o por causas justificadas. |
| Igualdad de derechos | Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los presenciales: carrera profesional, formacion, PRL, derechos colectivos. |
| Forma escrita obligatoria | El acuerdo de trabajo a distancia debe formalizarse por escrito antes del inicio. |

Contenido minimo obligatorio del Acuerdo de Trabajo a Distancia

- Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles)
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
- Porcentaje y distribucion entre presencial y distancia
- Duracion del acuerdo de trabajo a distancia
- Procedimiento ante dificultades tecnicas
- Enumeracion de gastos y forma de cuantificacion y compensacion
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador
- Centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador
- Medios de control empresarial de la actividad
- Instrucciones sobre proteccion de datos e informacion

Derechos de los trabajadores a distancia

- Igualdad de trato y no discriminacion
- Formacion y promocion interna en igualdad de condiciones
- Compensacion de gastos (uso de medios propios del trabajador)
- Derecho a la carrera profesional (igual que presencial)
- Dotacion y mantenimiento de medios, equipos y herramientas por la empresa
- Registro horario y derecho a la desconexion digital

- Prevencion de Riesgos Laborales (evaluacion del puesto a distancia)
- Derechos colectivos: representacion, convenio, huelga
- Proteccion de datos e intimidad

Control del empresario y limitaciones

*El empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de obligaciones laborales, respetando siempre la intimidad del trabajador y la dignidad de su domicilio. **Limitaciones:** Exigible el 50% de presencialidad para contratos en practicas, formacion y menores de edad. **Nueva infraccion grave** en la LISOS: incumplir la formalizacion escrita del acuerdo de teletrabajo.*

BLOQUE B · FUENTES DEL DERECHO LABORAL Y MARCO NORMATIVO

Jerarquia normativa · Constitucion · ET · Convenio colectivo

Jerarquia de las fuentes del Derecho Laboral (de mayor a menor rango)

| | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Constitucion Espanola (1978) Norma suprema. Titulo I recoge derechos fundamentales laborales: derecho al trabajo (art. 35), libertad sindical (art. 28), huelga (art. 28.2), negociacion colectiva (art. 37.1). |
| 2 | Normativa internacional Convenios OIT, Declaracion Universal de DDHH, Convenio Europeo de DDHH, Carta de Derechos Fundamentales de la UE, Carta Social Europea. |
| 3 | Leyes nacionales Real Decreto Legislativo 2/2015 — Estatuto de los Trabajadores (ET). LOLS (LO 11/1985). LPRL (Ley 31/1995). LISOS (RD 5/2000). Ley de Seguridad Social. |
| 4 | Reglamentos Normas de rango inferior a la ley dictadas por el Gobierno. Desarrollan las leyes. Ejemplos: reglamentos de desarrollo de la LPRL. |
| 5 | Convenios colectivos Pacto entre representantes de trabajadores y empresarios. Fuerza vinculante garantizada por la Constitucion (art. 37.1 CE). Fuente propia y fundamental del Derecho laboral. |
| 6 | Acuerdos y laudos arbitrales Acuerdos de empresa, acuerdos interprofesionales, laudos dictados por arbitros en caso de conflicto. |
| 7 | La costumbre laboral Solo rige cuando no exista disposicion legal, convencional o contractual aplicable. Debe ser local y profesional. |
| 8 | La jurisprudencia Criterios interpretativos fijados por el Tribunal Supremo. No es fuente del Derecho en sentido estricto pero complementa el ordenamiento. |

Principios de aplicacion de las normas laborales

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Principio de jerarquia normativa | La norma de mayor rango prevalece sobre la inferior. El contrato no puede establecer condiciones menos favorables que el ET o el convenio colectivo. |
| Principio de norma mas favorable | Cuando existen varias normas aplicables, se aplica la mas favorable para el trabajador en su conjunto. |
| Principio de condicion mas beneficiosa | Los derechos adquiridos por el trabajador no pueden ser eliminados unilateralmente por el empresario. |
| Principio indubio pro operario | En caso de duda en la interpretacion, se interpreta a favor del trabajador. |

BLOQUE C · CONTRATACION LABORAL: TIPOS DE CONTRATO

Reforma Laboral 2022 · Ley 32/2021 · ET arts. 15-16

Principio clave (Reforma Laboral 2022): La contratacion indefinida es la modalidad ordinaria. Trabajadores contratados mas de 18 meses en 24 meses adquieren la condicion de fijos. Los contratos temporales solo pueden usarse en supuestos tasados por la ley.

1. Contratos INDEFINIDOS

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indefinido ordinario | Sin limite de tiempo. Puede ser a jornada completa, parcial o fijo-discontinuo. Se puede formalizar por escrito o de palabra (en todo caso por escrito en los supuestos legales). |
| Fijo-discontinuo | Para trabajos de naturaleza estacional o de temporada, o que no se repiten en fechas ciertas. Se activa y suspende segun la actividad. Tiene preferencia de reincorporacion. |

2. Contratos TEMPORALES (supuestos tasados)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Por circunstancias de la produccion | Para cubrir incrementos imprevisibles o previsibles pero de duracion limitada (max. 6 meses, ampliable a 1 anio por convenio sectorial). Tambien para sustituir periodos de vacaciones o ausencias con reserva de puesto. |
| De sustitucion | Para sustituir a un trabajador con reserva de puesto (baja medica, maternidad, excedencia). La duracion es la de la ausencia. Puede iniciarse 15 dias antes. |
| De relevo | Vinculado a la jubilacion parcial del trabajador sustituido. El relevista cubre la jornada cedida por el relevado. Minimo hasta la jubilacion ordinaria del relevado. |
| De jubilacion parcial | El trabajador con derecho a jubilacion parcial reduce su jornada. La empresa contrata a un relevista para cubrir la jornada no trabajada. |

3. Contratos FORMATIVOS (doble modalidad)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formacion en alternancia | Objetivo: compatibilizar actividad laboral retribuida con formacion. Dirigido a personas sin cualificacion profesional. Duracion: 3 meses a 2 anios. Retribucion: minimo 60% del salario del convenio el primer anio y 75% el segundo. No puede superar el 65% de jornada el primer anio ni el 85% el segundo. |
| Practica profesional | Para quienes tengan titulacion universitaria, FP de grado medio/superior, certificado de profesionalidad, dentro de los 3 anios siguientes (5 si es persona con discapacidad). Duracion: 6 meses a 1 anio. Retribucion minima segun convenio o, en su defecto, 60% primer anio y 75% segundo. |

4. Contrato de ALTA DIRECCION (RD 1382/1985)

Relacion laboral especial. Afecta a quienes ejercen poderes propios del titular de la empresa, con autonomia y plena responsabilidad. Se rige por el RD 1382/1985 y supletoriamente por elCodigo Civil (no por el ET). Puede pactarse libremente la retribucion, indemnizacion y duracion.

5. Pactos típicos en los contratos

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Periodo de prueba | Plazo para que ambas partes conozcan sus obligaciones. Duración máxima según ET: 6 meses para técnicos titulados, 2 meses para los demás (1 mes para empresas con menos de 25 trabajadores). Durante el periodo, cualquiera puede rescindir sin preaviso ni indemnización. |
| Pacto de no concurrencia | El trabajador no puede prestar servicios en empresas competidoras. Requiere compensación económica y duración máxima de 2 años (directivos) o 6 meses (demás trabajadores). Solo válido si hay interés industrial o comercial efectivo del empresario. |
| Pacto de permanencia | El trabajador se obliga a permanecer en la empresa por un tiempo mínimo (máx. 2 años) cuando haya recibido formación especializada a cargo de la empresa. |

BLOQUE D · ADMINISTRACION DE EMPRESA Y PREVENCION DE RIESGOS (LPRL)

Ley 31/1995 LPRL · Gestion preventiva en la empresa

Conceptos basicos de administracion de empresa

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planificacion | Los gerentes precisan metas y acciones de antemano basandose en metodos y logica. |
| Organizacion | Coordinacion de recursos humanos y materiales para el logro de metas declaradas. |
| Direccion | Los gerentes dirigen e influyen sobre sus colaboradores para que realicen las actividades clave. |
| Control | Verificacion de que el desempeno real coincide con los planes establecidos. |

Marco normativo de la PRL en Espana

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 40.2 CE | Los poderes publicos velaran por la seguridad e higiene en el trabajo. Base constitucional de la PRL. |
| Ley 31/1995 LPRL | Norma marco. Define riesgo laboral (art. 4.2): posibilidad de que un trabajador sufra dano derivado del trabajo. Define danos derivados del trabajo (art. 4.3): enfermedades, patologias o lesiones sufridas con motivo del trabajo. |
| Directiva Marco 89/391/CEE | Marco comunitario de seguridad y salud. Obligaciones del empresario: evaluacion de riesgos, planificacion preventiva, informacion y formacion de trabajadores. |

Gestion de la prevencion en la empresa (LPRL art. 16)

| | |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Evaluacion inicial de riesgos Identificacion y valoracion de todos los riesgos laborales presentes. Deber del empresario. Debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo. |
| 2 | Planificacion de la actividad preventiva A partir de la evaluacion, se define el conjunto de acciones preventivas con plazos, recursos y responsables. Integrada en la gestion general de la empresa. |
| 3 | Equipos de trabajo y EPIs El empresario debe garantizar que los equipos de trabajo son seguros y que se proporcionan los Equipos de Proteccion Individual (EPIs) adecuados. |
| 4 | Informacion y formacion Los trabajadores tienen derecho a recibir informacion sobre los riesgos de su puesto y formacion suficiente y adecuada en materia preventiva. |
| 5 | Vigilancia de la salud Reconocimientos medicos periodicos (voluntarios para el trabajador salvo excepciones). Gestionados por el Servicio de Prevencion. |

6**Responsabilidades**

Penales (delito contra la seguridad de los trabajadores, CP art. 316-317), Administrativas (LISOS), Civiles (responsabilidad contractual y extracontractual) y de Seguridad Social (recargo de prestaciones: +30-50%).

BLOQUE E · NEGOCIACION COLECTIVA: AMBITO, CONVENIOS Y LEGITIMACION

ET Titulo III · Arts. 82-92 · LO 11/1985 LOLS

Concepto y fundamento constitucional

La negociacion colectiva (autonomia colectiva) es la potestad conjunta de los representantes de trabajadores y empresarios de regular autonomamente sus relaciones e intereses contrapuestos. Derecho constitucional reconocido en el art. 37.1 CE: 'La ley garantizara el derecho a la negociacion colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios.' Objetivo: lograr el equilibrio entre las posiciones desiguales de trabajadores y empresarios.

Tipos de convenios colectivos

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Convenio Estatutario | Regulado por el Titulo III del ET. Tiene eficacia general (erga omnes): se aplica a todos los trabajadores y empresas del ambito aunque no esten afiliados. Debe negociarse y registrarse segun el procedimiento legal. |
| Convenio Extraestatutario | No regulado por el Titulo III del ET. Negociado al margen del procedimiento estatutario. Solo obliga a las partes firmantes (eficacia limitada). Sujeto al procedimiento de la autonomia de la voluntad (Codigo Civil). |
| Convenio marco | De ambito superior. Establece las reglas de negociacion para convenios de nivel inferior. Puede autorizar la descuelgue. |
| Convenio ordinario | El tipo mas comun. Regula las condiciones de trabajo en un sector o empresa concretos. |
| Convenio de empresa | Prevalece sobre el convenio sectorial en materias como salario base, compensacion de horas extra, horario, vacaciones, clasificacion profesional, modalidades contractuales y conciliacion (art. 84.2 ET). |
| Convenio franja | Negociado por un grupo de trabajadores con perfil profesional especifico (p.ej. pilotos, medicos). Las partes son el sindicato que represente mayoria en el grupo. |

Legitimacion para negociar (3 tipos)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Legitimacion inicial | Legitimacion para negociar. Propia de los sujetos con representatividad en el ambito de negociacion: sindicatos mas representativos, delegados de personal y comites de empresa. |
| Legitimacion complementaria / plena | Legitimacion para constituir la mesa negociadora. Requiere que los representantes de cada parte sumen la mayoria absoluta del comite de empresa o delegados en el ambito correspondiente. |
| Legitimacion negociadora | Capacidad concreta para suscribir el convenio. La mesa negociadora actua como organo colegiado; los acuerdos se adoptan por mayoria de cada representacion. |

Procedimiento negociador

| | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Inicio La parte que quiera negociar debe comunicarlo por escrito a la otra, expresando la representación que ostenta y las materias objeto de negociación. |
| 2 | Deber de negociar Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe (art. 89.1 ET). El rechazo injustificado es ilegal. |
| 3 | Comisión negociadora Se constituye la mesa y se inician las sesiones en un plazo máximo de 1 mes desde la recepción de la comunicación. |
| 4 | Acuerdo y aprobación Los acuerdos requieren voto favorable de la mayoría de cada representación en la comisión. Se documenta en acta. |
| 5 | Registro, depósito y publicación El convenio se registra en la autoridad laboral competente y se publica en el BOE o BOLETINES oficiales autonómicos para tener eficacia general. |
| 6 | Denuncia y vigencia Al vencer el plazo, el convenio puede ser denunciado por cualquiera de las partes. El convenio ultraactivo se mantiene en vigor hasta que sea sustituido por otro. |

Inaplicación (descuelgue) del convenio colectivo

Art. 82.3 ET: Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (mayoría), puede inaplicarse el régimen salarial y otras condiciones del convenio cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Duración máxima: hasta la renovación del convenio inaplicado. Si no hay acuerdo, cualquiera puede someter el desacuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

BLOQUE F · CONFLICTIVIDAD LABORAL: HUELGA Y CIERRE PATRONAL

RDL 17/1977 · Art. 28.2 CE · Arts. 37.2 ET

Concepto de conflicto laboral

El conflicto es INEVITABLE: trabajadores y empresarios tienen intereses contrapuestos. El Derecho del Trabajo nace precisamente para regular ese conflicto. Los conflictos colectivos son un componente natural de las relaciones laborales. La CE reconoce a ambas partes el derecho a adoptar medidas de presión: huelga (trabajadores) y cierre patronal (empresarios).

La HUELGA

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición | Cesación colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores para la defensa de sus intereses. Derecho fundamental reconocido en el art. 28.2 CE. |
| Titulares | Los trabajadores individualmente, pero ejercido colectivamente. La convocatoria corresponde a los sindicatos o a la mayoría de los trabajadores. |
| Preaviso | 5 días naturales de preaviso al empresario y a la autoridad laboral (10 días si afecta a servicios esenciales). |
| Efectos económicos | Los trabajadores en huelga no perciben salario. El empresario no cotiza a la Seguridad Social por ellos. La baja médica durante la huelga interrumpe la huelga (se percibe subsidio). |
| Servicios mínimos | En servicios esenciales para la comunidad (sanidad, transporte, energía), la autoridad gubernativa puede fijar los servicios mínimos necesarios. |

Clases de huelgas ILEGALES (RDL 17/1977)

- Huelga política: motivada por razones ajenas a las laborales
- Huelga novatoria: cuyo único fin es modificar un convenio vigente
- Huelgas abusivas: perjuicio desproporcionado al empresario (ej. rotatorias en sectores clave)
- Huelgas estratégicas o neuralgias (trabajadores de un punto crítico que colapsa todo el proceso)
- Huelga de solidaridad sin interés laboral directo
- Huelga que contravenga lo pactado en un acuerdo de paz social
- Huelgas de celo o reglamento (trabajar excesivamente despacio)
- Huelgas que alteren colectivamente el régimen de trabajo pactado

El CIERRE PATRONAL (Lockout)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concepto | Cierre temporal del centro de trabajo por decisión del empresario para defender sus intereses ante una situación de conflicto colectivo. Derecho reconocido en el art. 37.2 ET. |
| Cierre defensivo (lícito) | Supuestos legales (art. 12 RDL 17/1977): notorio peligro de violencia o daño grave a las personas o bienes, ocupación ilegal del centro, inasistencia que impida el proceso productivo. |
| Cierre ofensivo (ilícito) | El que no responde a ninguno de los supuestos tasados o que pretende impedir el ejercicio del derecho de huelga. Puede dar lugar a responsabilidades. |

| | |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Efectos | El empresario no paga salario durante el cierre. Los trabajadores quedan en situación de suspensión del contrato. Tampoco cotiza ni el empresario ni el trabajador. |
| Duración | El empresario debe reabrir en cuanto desaparezcan las causas que motivaron el cierre. No puede prolongarlo artificialmente. |

BLOQUE G · REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

ET arts. 61-76 · LO 11/1985 LOLS · Comites de empresa · Sindicatos

Doble canal de representacion de los trabajadores

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Representacion unitaria / legal | Delegados de personal y Comites de empresa. Elegidos por todos los trabajadores (afiliados o no). Representan a todo el colectivo de la empresa. |
| Representacion sindical | Secciones sindicales y delegados sindicales. Constituidas por los trabajadores afiliados a un sindicato. Complementan y en ocasiones pueden sustituir a la representacion unitaria. |

Representacion unitaria: umbrales y composicion

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6-10 trabajadores | Posibilidad de elegir 1 Delegado de Personal. |
| 11-30 trabajadores | 1 Delegado de Personal (obligatorio). |
| 31-49 trabajadores | 3 Delegados de Personal. |
| 50+ trabajadores | Comite de Empresa (5-75 miembros segun escala legal). |
| Comite Intercentros | Se puede crear por convenio colectivo para coordinar varios centros. Max. 13 miembros elegidos proporcionalmente entre los comites de cada centro. |

Competencias del Comite de Empresa

- Recibir informacion sobre la situacion economica de la empresa
- Emitir informe previo a despidos colectivos, modificaciones sustanciales y traslados
- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, SS y PRL
- Colaborar con la Inspeccion de Trabajo en sus visitas
- Recibir informacion sobre el contrato de trabajo, contratos y subcontrataciones
- Negociar colectivamente con la empresa (convenio de empresa)
- Participar en la gestion de obras sociales para los trabajadores
- Guardar sigilo profesional sobre la informacion reservada de la empresa

Garantias de los representantes de los trabajadores

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Credito de horas | 15-40 horas mensuales retribuidas segun tamano de la empresa para ejercer sus funciones representativas. |
| Prioridad de permanencia | En expedientes de regulacion de empleo o movilidad, tienen preferencia para permanecer en la empresa. |
| No discriminacion | No pueden ser despedidos ni sancionados durante su mandato ni en el anio siguiente a su cese por razones de su actividad representativa. |
| Garantia de audiencia | En caso de sancion grave o muy grave, la empresa debe tramitar previamente expediente contradictorio con audiencia del interesado y del comite. |

Representación sindical: Secciones sindicales y Delegados sindicales

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Seccion sindical | Agrupacion de trabajadores afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa o centro. Derechos minimos: tablon de anuncios, negociacion colectiva, recaudar cuotas. |
| Delegados sindicales | Se eligen en empresas con +250 trabajadores cuando el sindicato tiene representacion en el comite. Tienen los mismos derechos que los miembros del comite de empresa. |
| Sindicatos mas representativos | CCOO y UGT a nivel estatal (>10% de representantes totales). A nivel autonomico: los que alcancen el 15% y al menos 1.500 representantes. |
| Representantes de los empresarios | CEOE (Confederacion Espanola de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (pequeñas y medianas empresas). Legitimados para negociar convenios sectoriales estatales. |

BLOQUE H · PROTECCION DE DATOS EN RR.HH. (RGPD / LOPDGDD)

RGPD 2016/679 · LO 3/2018 LOPDGDD · Derechos digitales en el ambito laboral

Evolucion normativa clave

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RGPD (Reglamento UE 2016/679) | En vigor desde mayo 2018. Aplicacion directa en todos los Estados miembros. Regula el tratamiento de datos personales y la libre circulacion de estos. |
| LORTAD — LO 5/1992 | Primera ley espanola de proteccion de datos. Derogada. Primer intento de regulacion del uso informatico de datos personales. |
| LOPD — LO 15/1999 | Segunda ley espanola. Transponia la Directiva 95/46/CE. Derogada por la LOPDGDD. |
| LOPDGDD — LO 3/2018 | Ley Organica de Proteccion de Datos Personales y Garantia de los Derechos Digitales. Adapta el RGPD al ordenamiento espanol. Incorpora derechos digitales en el ambito laboral. |
| Derechos digitales laborales (LOPDGDD) | Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos digitales (art. 87). Derecho a la desconexion digital (art. 88). Control del uso de dispositivos de grabacion y geolocalización (art. 89-90). Derechos ante sistemas de inteligencia artificial. |

Principios del RGPD aplicados a RR.HH.

- Licitud, lealtad y transparencia en el tratamiento de datos
- Minimizacion de datos: solo los estrictamente necesarios
- Limitacion del plazo de conservacion: no mas del necesario
- Responsabilidad proactiva (accountability): el responsable del tratamiento debe poder demostrar cumplimiento
- Limitacion de la finalidad: datos recabados para fines determinados y legitimos
- Exactitud: datos actualizados y correctos
- Integridad y confidencialidad: seguridad adecuada
- Base legitimadora: consentimiento, contrato, obligacion legal o interes legitimo

Derechos de los interesados (ARSLOP)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acceso | El trabajador puede solicitar que la empresa le informe que datos personales trata sobre el. |
| Rectificacion | Solicitar la correccion de datos inexactos o incompletos. |
| Supresion (olvido) | Solicitar la eliminacion de datos cuando ya no sean necesarios o se retire el consentimiento. |
| Limitacion del tratamiento | Suspender el tratamiento en determinadas circunstancias (impugnacion de exactitud, tratamiento ilicito). |
| Oposicion | Oponerse al tratamiento por razones relacionadas con su situacion particular. |
| Portabilidad | Recibir los datos en formato estructurado para transmitirlos a otro responsable. |

Tratamiento de datos especialmente sensibles en RR.HH.

En RR.HH. se tratan datos de categoría especial que requieren mayor protección: datos de salud (bajas, discapacidad), datos sindicales (afiliación), datos biométricos (control de presencia), datos sobre condenas penales. Su tratamiento solo es lícito con **consentimiento explícito** del trabajador o cuando lo exija la ley (p.ej. gestión de incapacidades temporales). **Obligatoria la figura del DPO (Delegado de Protección de Datos)** cuando se traten datos a gran escala o se traten datos de categorías especiales sistemáticamente.

BLOQUE I · POLÍTICA RETRIBUTIVA: SALARIO, NOMINA Y DESCUENTOS

ET arts. 26-33 · SMI · Recibo de salario · Seguridad Social e IRPF

El concepto de salario (art. 26 ET)

El salario comprende la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. **NO tienen carácter salarial:** las indemnizaciones (desplazamiento, dietas, desgaste de útiles), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslado, suspensión o despido.

Estructura del salario: componentes

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salario base | Parte fija de la retribucion. Fijada por unidad de tiempo o de obra. Puede establecerse por el convenio colectivo o por acuerdo entre las partes. |
| Complementos salariales | Percepciones que se suman al salario base: de puesto de trabajo (toxicidad, peligrosidad), personales (antigüedad, idiomas), por calidad/cantidad de trabajo (primas, incentivos), de vencimiento periodico (pagas extras). |
| Percepciones extrasalariales | No son salario pero si retribucion del trabajador: dietas, gastos de desplazamiento, plus de transporte, desgaste de herramientas, plus de distancia. Tienen limites de exencion en IRPF. |
| Pagas extraordinarias | Minimo 2 al anio (navidad y otra). Por convenio pueden prorratearse mensualmente. El importe minimo es el equivalente a 30 dias de salario base salvo mejora por convenio. |

Salario Minimo Interprofesional (SMI)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definicion | Cuanta minima que debe percibir el trabajador por su prestacion de servicios. Fijado anualmente por el Gobierno por Real Decreto. |
| Ambito | Se aplica a todos los trabajadores sin distincion de sexo ni edad (salvo contratos formativos con porcentajes especificos). A tiempo completo equivale al SMI mensual; a tiempo parcial se calcula proporcionalmente. |
| Inembargabilidad | El salario minimo interprofesional es inembargable. El exceso sobre el SMI si puede embargarse segun escalas del art. 607 LEC. |
| Registro salarial | Obligacion del empresario (art. 28.2 ET): registro con los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y grupo/categoria profesional. |

El recibo de salario (nomina)

Documento que acredita el pago de la retribucion. El empresario retiene e ingresa en Hacienda el IRPF y las cuotas de Seguridad Social del trabajador. El trabajador puede reclamarlo al empresario en cualquier momento.

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------|-------------|
|----------|-------------|

| | |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Devengos | Parte de la nomina donde se refleja todo lo que el trabajador gana: salario base + complementos salariales + horas extras + IT/maternidad + percepciones extrasalariales. |
| Descuentos | Parte de la nomina donde se reflejan las retenciones: cuota SS del trabajador (contingencias comunes ~4,7%, desempleo ~1,55%, formacion ~0,1%) + retencion IRPF (tipo aplicable segun tramos). |
| Liquido a percibir | Total devengado - total deducido = importe neto que el trabajador recibe. |
| Base de cotizacion | Se calcula sobre el salario bruto mas complementos, con topes minimos y maximos. Base sobre la que se aplican los tipos de SS tanto del empleado como del empleador. |

BLOQUE J · RETRIBUCION VARIABLE Y SISTEMAS DE COMPENSACION

Tema 17 · Retribucion variable · Evaluacion de potencial · Politica retributiva integral

Concepto y filosofia de la retribucion variable

Definicion: Cualquier forma de retribucion directa que NO se incluye en la retribucion fija y que va encaminada a compensar lo que el trabajador CONSIGUE, variando segun el rendimiento o la consecucion de resultados.

Filosofia: No premiar el trabajo, sino los resultados adicionales. La retribucion variable PUEDE ser cero si no se alcanzan los objetivos fijados.

Como se valora la retribucion variable: 3 dimensiones del profesional

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'ES' — Categoría/Grupo profesional | Formacion, experiencia, antiguedad. Determina la RETRIBUCION FIJA. Herramienta: mapa de puestos y descripcion de puestos. |
| 'HACE' — Funciones y responsabilidades | Lo que el profesional realiza en su puesto. Determina la RETRIBUCION FIJA. Herramienta: valoracion de puestos. |
| 'CONSIGUE' — Resultados obtenidos | Resultados medibles segun objetivos DPO. Determina la RETRIBUCION VARIABLE. Herramienta: direccion por objetivos. |
| 'COMO LO CONSIGUE' — Competencias | Como el profesional aporta valor de forma personal. Puede influir en retribucion fija Y variable. Herramienta: evaluacion del desempeno y gestion por competencias. |

Objetivos de un sistema retributivo (principios)

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Equidad interna | El mismo esfuerzo y la misma funcion corresponden a la misma compensacion dentro de la empresa. Base de los baremos de produccion y las primas. |
| Equidad externa / competitividad | El salario debe ser competitivo respecto al mercado laboral del sector. Si no se cumple, se genera fuga de talento. |
| Motivacion y retencion | El sistema debe motivar a los empleados a alcanzar los resultados esperados y retener al talento clave. |
| Comunicacion estrategica | La retribucion variable comunica cuales son las prioridades de la empresa y alinea el comportamiento de los empleados con los objetivos estrategicos. |
| Equidad de genero | El art. 28 ET prohíbe la brecha salarial por razon de sexo. Obligatorio el registro retributivo desagregado por sexo. |

Requisitos de un sistema de retribucion variable de calidad

- Objetivos medibles, alcanzables, retadores y temporalizados (SMART)
- Transparentes: el trabajador debe conocer las reglas desde el inicio
- Flexibles: adaptables ante cambios del entorno no previstos
- Vinculados a factores bajo el control del trabajador
- Equitativos: mismo esfuerzo = mismo porcentaje de variable conseguido
- Sostenibles: la empresa debe poder pagarlo cuando se alcancen los objetivos

- Coherentes con la cultura y los valores de la empresa

- Con mecanismos de seguimiento y control periodico

Evaluacion del potencial y retribucion del potencial

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluacion del potencial | Valoracion de la capacidad de un profesional para asumir responsabilidades superiores en el futuro. Se evaluan competencias, valores, motivacion y aprendizaje. Herramientas: Assessment Center, feedback 360, entrevistas de potencial. |
| Pagando el potencial | El potencial puede retribuirse con una compensacion diferencial sobre el salario de referencia del puesto (p.ej. un porcentaje adicional sobre la banda salarial). Vinculado al Plan de Sucesion. |
| Retribucion flexible | El trabajador puede convertir parte de su retribucion en especie exenta de IRPF: seguro medico, guarderías, formacion, transporte, restaurante. Limite: max. 30% retribucion total. |
| Retribucion total | Suma de todos los elementos: salario fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo (stock options, planes de fidelizacion) + beneficios (seguro vida, pension) + reconocimiento no economico. |

BLOQUE K · PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: NORMATIVA Y DERECHOS

Ley 31/1995 LPRL · Directiva Marco 89/391/CEE · Obligaciones del empresario

Marco normativo de la PRL

| CONCEPTO | DESCRIPCIÓN |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 40.2 CE | Mandato constitucional: los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. |
| Directiva Marco 89/391/CEE | Marco comunitario. Establece las obligaciones básicas del empresario y los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud. |
| Ley 31/1995 LPRL | Norma básica española. Define los principios de la acción preventiva, derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, órganos de representación en PRL. |
| RD 39/1997 RSP | Reglamento de los Servicios de Prevención. Regula las modalidades preventivas, la auditoría y la documentación obligatoria. |
| LISOS (RD 5/2000) | Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Clasifica las infracciones en leve, grave y muy grave y fija las sanciones económicas. |

Derechos de los trabajadores en materia de PRL (LPRL)

- Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud
- Derecho a la formación en materia preventiva (práctica y adecuada al puesto)
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud (voluntaria salvo excepciones)
- Derecho a ser consultados por el empresario sobre medidas que puedan afectar a la seguridad
- Derecho a la información sobre los riesgos de su puesto de trabajo
- Derecho a la interrupción de la actividad ante riesgo grave e inminente
- Derecho a la consulta y participación en las decisiones de prevención
- Garantía de no discriminación por razones de seguridad y salud

Obligaciones del empresario (art. 14-16 LPRL)

| | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Deber de protección Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es un deber dinámico e ilimitado. |
| 2 | Plan de prevención Integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Incluye la estructura organizativa, responsabilidades y procedimientos. |
| 3 | Evaluación de riesgos Identificar y valorar los riesgos que no se hayan podido evitar. Punto de partida de toda la acción preventiva. |
| 4 | Planificación preventiva A partir de la evaluación, planificar las medidas correctoras con plazos, recursos y prioridades. |
| 5 | Información y formación Informar a cada trabajador sobre los riesgos de su puesto y formarle práctica y teóricamente, en horario de trabajo. |

| | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | <p>Equipos de Protección Individual</p> <p>Proporcionar los EPIs adecuados gratuitamente cuando los riesgos no puedan eliminarse por otros medios.</p> |
| 7 | <p>Vigilancia de la salud</p> <p>Ofrecer reconocimientos médicos periódicos adaptados a los riesgos del puesto. El resultado es confidencial.</p> |
| 8 | <p>Documentación</p> <p>Conservar y poner a disposición de la autoridad laboral: evaluación de riesgos, planificación preventiva, controles médicos, investigación de accidentes, formación impartida.</p> |

Responsabilidades por incumplimiento de la LPRL

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Responsabilidad administrativa | Infracciones: leve (hasta 2.045 EUR), grave (hasta 40.985 EUR), muy grave (hasta 819.780 EUR). Impuesta por la Inspección de Trabajo (LISOS). |
| Responsabilidad penal | Arts. 316-317 CP: delito contra la seguridad de los trabajadores por no facilitar medios necesarios (prisión de 6 meses a 3 años e inhabilitación). |
| Responsabilidad civil | Indemnización por daños y perjuicios sufridos por el trabajador o sus causahabientes. Compatible con las demás responsabilidades. |
| Recargo de prestaciones (SS) | Art. 164 LGSS: incremento del 30-50% de todas las prestaciones económicas de la SS si el accidente o enfermedad profesional se produce por infracción de normas preventivas. A cargo del empresario, no asegurable. |

IDEAS FUERZA DEL MÓDULO 3 — RESUMEN INTEGRADOR

| CONCEPTO | DESCRIPCION |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teletrabajo | La voluntariedad y la reversibilidad son esenciales. El acuerdo debe ser escrito y contener al menos 11 elementos. Los trabajadores a distancia tienen exactamente los mismos derechos que los presenciales. |
| Fuentes del Derecho | La jerarquía normativa es rígida: CE > ley > reglamento > convenio > contrato. El convenio colectivo tiene fuerza de ley entre las partes. La norma más favorable al trabajador prevalece en caso de concurrencia. |
| Contratos | Desde la Reforma de 2022 la contratación INDEFINIDA es la norma ordinaria. Los temporales solo son legales en supuestos tasados. La presunción de indefinición opera tras 18 meses en 24. |
| Negociación colectiva | Derecho constitucional (art. 37.1 CE). El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial en las materias del art. 84.2 ET. El descuelgue requiere causas acreditadas y acuerdo con los representantes. |
| Huelga y cierre | La huelga es un derecho fundamental (art. 28.2 CE) con límites legales. El cierre patronal solo es lícito en supuestos defensivos tasados. En servicios esenciales se fijan servicios mínimos por la autoridad. |
| Representación | Doble canal: unitario (delegados/comite) y sindical (secciones sindicales/delegados sindicales). Las garantías protegen a los representantes durante el mandato y el año siguiente. |

| | |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proteccion de datos | El RGPD y la LOPDGDD son de aplicacion plena en RR.HH. Los datos de salud, sindicales y biometricos son de categoria especial. El derecho a la desconexion digital es obligacion empresarial. |
| Salario y nomina | El SMI es inembargable. La nomina se compone de devengos (salario base + complementos + extrasalariales) menos descuentos (SS + IRPF). El registro salarial por sexo es obligatorio (art. 28.2 ET). |
| Retribucion variable | Filosofia: pagar resultados, no actividad. Un buen sistema es SMART, equitativo, transparente y comunicado. Dimensiones: ES (fijo) + HACE (fijo) + CONSIGUE (variable) + COMO (fijo/variable). |
| PRL | La evaluacion de riesgos es el punto de partida de toda la accion preventiva. El incumplimiento genera cuatro tipos de responsabilidad: administrativa, penal, civil y recargo de prestaciones SS (30-50%, no asegurable). |