

Presentación

Este experto en **gestión laboral** y **sistema SILTRA** forma a los alumnos para que puedan enfocar su carrera profesional en departamentos relacionados con la gestión laboral.

Se abordan todos los aspectos relacionados con la **gestión laboral**. Por ejemplo, el salario, las huelgas, la jornada de trabajo, etc. También es importante hacer un acercamiento al ordenamiento jurídico laboral actual.

En los últimos años la **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)** trabaja con un **sistema de liquidación directa de cotizaciones** a la **Seguridad Social**.

Este sistema le permite tener un papel activo en el **proceso de recaudación** y proporcionar mayor información sobre las **cotizaciones** a empresas y trabajadores a través de un **modelo de atención personalizado y multicanal**.

Qué es SILTRA y cómo se descarga

SILTRA es un nuevo aplicativo que las organizaciones tienen que utilizar para comunicarse en el marco del **Sistema de Liquidación Directa**. Esta nueva aplicación está disponible desde mediados de 2015 para el envío, la recepción e impresión de ficheros del Sistema de Liquidación Directa. También está disponible la **aplicación SILTRA Prácticas**.

La Dirección Provincia irá proporcionando **SILTRA** a las empresas y autorizados RED para que puedan transmitir en real a través del **Sistema de Liquidación Directa**.

Se podrá descargar también la versión para trabajar en real y podrá ser utilizada por aquellos usuarios que ya no estén en período de prácticas.

En ambos casos se trata de ficheros.exe o .jar. La diferencia entre ambos es que el fichero .jar se podrá ejecutar solo si se dispone de java en el ordenador a utilizar.

Sistema de Liquidación Directa

En este curso analizamos la importancia del **Sistema de Liquidación Directa**. El objetivo de este sistema es:

- Minimizar errores en las liquidaciones.
- Mejorar las relaciones entre empresa y TGSS.
- Sustitución de la autoliquidación por facturación.
- Eliminación total del soporte papel.
- Implementación total de los servicios telemáticos.

Es muy habitual que las empresas cometan errores en las **autoliquidaciones** que envían a la TGSS. Esto implica **diferencias de cotización**.

Por otra parte, a veces las empresas no conocen la forma correcta de **aplicar las bonificaciones** o las **reducciones**. Con el Sistema de Liquidación Directa, la empresa a partir de ahora contará con mayor seguridad y precisión a la hora de pagar las **cuotas de la Seguridad Social** de sus trabajadores.

Ordenamiento jurídico laboral

En este curso diferenciamos las dos fuentes del ordenamiento jurídico laboral:

- **Fuentes materiales.** Los poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas, el Estado, organizaciones internacionales, etc.
- **Fuentes formales.** Los instrumentos o formas por las que se establecen esas normas.

También se repasan todas las fuentes formales de nuestro ordenamiento laboral. Entre ellas encontramos la Constitución, las normas internacionales, normas supranacionales, leyes, reglamentos y convenios colectivos. Además de la costumbre y los principios generales del derecho.

La peculiaridad del **Derecho del Trabajo** es la existencia de una fuente propia, los convenios colectivos, fuente que no tienen otras ramas del ordenamiento jurídico.

La **normativa laboral** que deriva de todas esas fuentes es muy amplia. Esta incluye la fuente normativa el contrato de trabajo, cuyas obligaciones tienen, como en todo contrato, fuerza de ley entre las partes contratantes y las disposiciones del Código Civil, que se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes.

La gestión laboral del salario

El **salario** es la totalidad de las **percepciones económicas** que percibe el trabajador por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena. Esta percepción se pacta entre el empresario y el trabajador. Además, se tiene que respetar el **Sueldo Mínimo Interprofesional (SMI)** y el **convenio de aplicación**.

Por otro lado, la liquidación y el pago de salario se harán en el lugar convenido. Veremos que el **pago del salario** puede hacerse en dinero o en especie. Es muy importante saber que la empresa está obligada a conservar las nominas durante cuatro años.

También analizaremos el **modelo oficial de las nóminas**. La estructura del recibo de salarios es: encabezamiento (datos de la empresa y el trabajador), cuerpo (devengos y deducciones) y pie.

La jornada de trabajo

Otro aspecto fundamental en la **gestión del trabajo** es la el tema de la jornada de los empleados. Entre las obligaciones que el trabajador asume en virtud del **contrato de trabajo**, está la de prestar sus servicios bajo la **dirección del empresario**.

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es de ejecución continuada, es preciso concretar en qué períodos de tiempo el trabajador deba satisfacer su **prestación laboral**.

En este sentido existe una tendencia histórica a limitar esos períodos con la finalidad de establecer una duración máxima de **la jornada laboral**.

En la actualidad esta materia la regulan los arts. 34 a 38 ET y el RD 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo así como otras normas reglamentarias para sectores determinados.

Mediante los **convenios colectivos** y el **contrato individual** pueden establecerse concreciones y/o limitaciones a la jornada más favorables para los trabajadores.

Cómo gestionar laboralmente una huelga

Es muy importante conocer cuáles son las gestiones y los procedimientos cuando hay una **huelga de trabajo**. Como veremos, la **huelga** puede ser valorada por el ordenamiento jurídico del Estado de tres maneras:

- **Negativamente**. Como actuación que perjudica a la sociedad. Este caso se considera delito y se pueden imponer sanciones penales a los huelguistas.
- **Neutralmente**. Comportamiento indiferente para la sociedad. En este caso no sería sancionable por el Estado como delito, pero sí jurídicamente como un abandono del trabajo, o por incumplimiento de las obligaciones laborales, etc. Podría ser sancionable por el empresario.
- **Positivamente**. Como actuación beneficiosa para la sociedad. Como instrumento habitual para mejorar las condiciones de trabajo.

Al estar **calificado como derecho**, supone únicamente la **suspensión del contrato de trabajo** de los huelguistas, pero no permite sanción alguna.

Así quedan identificadas las tres posibles consecuencias jurídicas de la huelga: constituir un ilícito penal, un ilícito laboral o un derecho.

Objetivos

- Profundizar el concepto de **contrato de trabajo**, analizar los diferentes derechos y deberes básicos que tienen los trabajadores y empresarios.
- Identificar los tipos y características de los diversos tipos de contratos del **Régimen General de la Seguridad Social**.
- Reconocer los pasos a seguir para la cumplimentación de cualquier tipo de **contrato laboral**.
- Conocer el concepto de **nómina** y con las **deducciones**, desarrollar el **período de liquidación** y reconocer los **devengos del Régimen General de la Seguridad Social**.
- Analizar las **percepciones salariales** e identificar las **percepciones no salariales y complementos**.
- Conocer la base de **cotización** en situaciones especiales del Régimen General de la Seguridad Social.
- Diferenciar un **finiquito** por terminación de contrato temporal con uno de contrato indefinido, declarado **despido improcedente**.
- Realizar el **cálculo de la retención**.
- Analizar las **prestaciones** que proporciona la **Seguridad Social** en el Régimen General de la Seguridad Social.

Plan de Estudios

Asignatura 1. **La relación laboral: contratos de trabajo.**

- Fuentes del ordenamiento laboral.
- Modalidades de contratación.
- Derechos y deberes derivados del contrato.
- Representación y participación en la empresa.

Asignatura 2. **Salarios y nominas.**

- Otros derechos: huelga y cierre patronal.
- La prestación laboral.
- Interrupción y suspensión del contrato de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Relaciones laborales especiales.

Asignatura 3. **Gestión laboral.**

- El salario.
- Complementos salariales y deducciones.
- Seguridad social.

Asignatura 4. **Sistema de liquidación directa-sistema SILTRA.**

- Liquidación directa.
- Fraccionamiento o tramos.
- Documentación de interés.
- Sistema SILTRA.