

TEMA 1 NORMATIVA LABORAL Y DE ORGANIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

La relación laboral es aquella que se establece en el ámbito del trabajo entre el empleado, o persona que desempeña un trabajo, y el empleador o persona que contrata para que otro desempeñe dicho trabajo. Esta relación no es arbitraria, sino que está regulada por el Derecho Laboral. Además de estar regulada, para que sea denominada como una relación laboral, ha de tener una serie de características:

- La relación ha de ser personal: es el trabajador quien realiza la labor para la que ha sido contratado, y no otra persona.
- Ha de ser una relación voluntaria: el trabajador elige libremente realizar ese trabajo, no es forzado.
- Existe una retribución por las prestaciones realizadas por el trabajador.
- Es por cuenta ajena: el trabajador realiza un trabajo para otra persona, el empleador, responsable último del trabajo.
- Existe una relación de dependencia por parte del empleado hacia el empleador, quien marcará qué trabajo quiere, dónde se ejecutaría, cómo, etc.

El Derecho Laboral también llamado Derecho del Trabajo, es la rama del Derecho que regula las relaciones entre los empresarios y los trabajadores. Forma parte del ordenamiento jurídico y está compuesto por una serie de normas jurídicas necesarias, para regular la relación laboral entre las distintas partes. Dichas normas tienen diversas procedencias, y a esto es a lo que se denomina "Fuentes de derecho" o "Fuentes del ordenamiento Laboral".



Las fuentes reguladas por el Código Civil en su artículo primero, relativas al ordenamiento jurídico son: La ley, la costumbre y los principios generales del derecho. Junto con estas fuentes y las propias del Derecho del Trabajo, se regulan las relaciones laborales empresarios-trabajadores.

Las fuentes exclusivas del Derecho del Trabajo están recogidas en el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y son: los convenios colectivos, los contratos de trabajo, resultado de la voluntad de las partes, y los usos y costumbres locales y profesionales. Por lo tanto los derechos y deberes relativos a la relación laboral se regulan:

1. Por Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado: La Constitución y la Ley.
2. Por Los Convenios Colectivos: es un contrato entre las partes implicadas y el medio más importante para regular las condiciones del trabajo.
3. Por la Voluntad de las partes, manifestada en los contratos de trabajo.
4. Por los usos y costumbres locales y profesionales: Es la última fuente a desarrollar dentro del Derecho del Trabajo. Siguiendo el artículo 3 del E.T. "Los usos y costumbres sólo se aplicaran en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa "

Como características a resaltar hay que indicar que la costumbre ha de ser local y ha de ser profesional, es decir debe existir en una localidad determinada, y dentro de la misma en el sector profesional en concreto. La costumbre es una norma jurídica que se ha creado y establecido por el uso social continuado, y que ha obtenido su reconocimiento como fuente del Derecho por el Estado.

Sin embargo el Estatuto de los Trabajadores limita su capacidad normativa, ya que debe de tratarse de usos y costumbres locales y profesionales, es decir no es posible extrapolar la costumbre de un lugar fuera de él, ni aplicar la costumbre que hay en una profesión a otra distinta.

Por otro lado tiene un carácter subsidiario, es decir no se aplicará a pesar de ser más favorable, si hay una regulación que esté contenida en las normas.

Y por último la costumbre laboral implica la autonomía de la voluntad, tanto individual como colectiva. Sin embargo no podrá ser contravenida por una decisión unilateral del empresario. Como hemos visto en el punto anterior, se trata de una relación bilateral entre dos partes (trabajador y empresario). Todo esto implica que la costumbre dentro del Derecho del Trabajo tenga un papel muy reducido, lo que ha hecho que las costumbres laborales locales y profesionales, se han ido incorporando paulatinamente a los convenios colectivos, provocando su desaparición como tal fuente.

Las tres primeras fuentes las desarrollaremos más ampliamente en los siguientes temas. Vamos a finalizar este apartado introductorio, con algunos de los Principios Básicos del Derecho Laboral.



Principio Protector: es el principio más importante del Derecho Laboral, ya que trata de proteger a una de las partes del contrato laboral, el trabajador, para equipararla con la otra. Se trata de proteger a la parte más débil jurídicamente dentro de la relación laboral, dotándole de los mecanismos necesarios para ello.



En este principio hay que considerar 3 reglas que se producen:

1. **“Regla In Dubio Pro Operario”:** entre los distintos sentidos que se puedan dar en una norma, el juez elegirá el más favorable al trabajador.
2. **Regla de la Norma más favorable:** en caso de que haya más de una norma que se pueda aplicar, hay que elegir la más favorable, aunque ésta no sea la que correspondiera jerárquicamente.
3. **Regla de la Condición más beneficiosa:** el hecho de aplicar una nueva norma laboral, no implica que las condiciones más favorables que pudiera tener el trabajador, hayan de ser rescindidas, o verse minusvaloradas.

Principio de la Irrenunciabilidad de derechos: el trabajador por voluntad propia, no puede privarse de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral. (Por ejemplo un trabajador no puede pedir voluntariamente trabajar 16 horas, cuando la jornada está establecida en 8 horas).



Principio de continuidad: Implica la dotación de la más larga duración posible del contrato de trabajo, ya que ésta es la única o la principal fuente de ingresos del trabajador. Aquí hay que considerar el hecho de que el contrato de trabajo es variable en el tiempo, en cuanto a que las condiciones personales, profesionales, de antigüedad, etc., varían en el desarrollo del mismo.

Principio de la primacía de la realidad: en el caso de que haya una diferencia entre lo pactado en el contrato, y la realidad entre el trabajador y el empresario, tiene efecto jurídico la realidad. La relación contractual cambia con el tiempo, y no siempre ha quedado constancia por escrito de todo.

Principio de la razonabilidad: Los actores de la relación laboral (trabajador y empleador), deben ejercer derechos y obligaciones, de acuerdo al razonamiento lógico, sin abusos sobre los derechos del otro.

Principio de Buena Fe: Se presume que las relaciones laborales se efectúan con buena fe por parte de los implicados.



1.1. Normas laborales constitucionales

La primera fuente del derecho laboral que regula las relaciones laborales, son las disposiciones legales y reglamentarias del Estado: La Constitución y la ley.

En el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace referencia a dichas disposiciones legales:

“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.”

La Norma Jurídica Fundamental de un Estado Soberano, en la que se regulan los principios de organización y funcionamiento general de una comunidad política, es la *Constitución*. Está situada jerárquicamente en el vértice del conjunto de normas, que integran el ordenamiento jurídico.

La mayoría de las disposiciones laborales de la Constitución están formuladas como derechos de los sujetos, en las relaciones de trabajo: trabajador, empresario y representantes de ambos (sindicatos y asociaciones empresariales), y como deberes de los poderes públicos.

En la Constitución podemos encontrar los deberes constitucionales de los Poderes Públicos en materia laboral, en el Capítulo III del Título I “Sobre los Principios rectores de la política social y económica”.

La Ley se puede definir como el “modo de exteriorización del poder normativo del Estado”, es decir es la manera en cómo el estado hace patente su voluntad reguladora general. Distinguimos entre Leyes Formales, Normas con Rango de Ley y Reglamentos.

- **Leyes Formales:** son las normas aprobadas por las Cortes Generales, sancionadas y aprobadas por el Rey, por lo que se ordena su inmediata publicación en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E). Las clasificamos en:
 - a) **Leyes orgánicas** las que necesitan de una mayoría absoluta del congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto, para su aprobación, modificación o derogación.
 - b) **Leyes ordinarias** las que se aprueban por la mayoría de los miembros presentes en la Cámara, siempre que se hayan reunido reglamentariamente y con la asistencia de la mayoría de los miembros.
 - c) **Leyes delegantes** cuando las Cortes delegan en el Gobierno, la potestad de dictar las normas con rango de ley.

- **Normas con Rango de Ley:** podemos distinguir dos tipos de normas con rango de ley:



a) **Decretos-Leyes:** normas que puede dictar el Gobierno en casos de urgente y extraordinaria necesidad, pero que tienen rango idéntico al de la ley formal.

b) **Leyes Delegadas o Decretos Legislativos:** aquellas que dicta el Gobierno, cuando han sido autorizados por una ley delegante. Se distinguen los textos articulados y los textos refundidos.

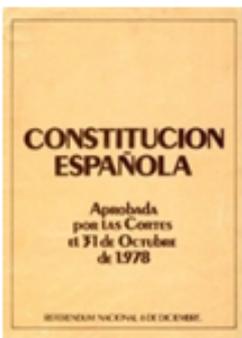
- **Reglamento :** es la norma jurídica o disposición de carácter general, que emana del Gobierno.

La CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA es la norma Jurídica Fundamental de un estado Soberano. Situada en el vértice del ordenamiento jurídico, puede ser escrita o no, y está establecida para regir el estado, y regular los principios de organización y funcionamiento general de la comunidad política.



Fue aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado, el 31 de octubre de 1978. Ratificada en referéndum por el pueblo español el 6 de diciembre de 1978. Sancionada por S.M. el Rey ante las cortes el 27 de diciembre de 1978 y publicada en B.O.E, entrando en vigor el 29 de diciembre de 1978.

Sancionar una norma quiere decir que se da fuerza de ley a una disposición, por lo que dicha norma adquiere rango de ley cuando el monarca ejerce esa competencia. ("El rey sancionará en el plazo de 15 días las Leyes aprobadas por las Cortes Generales" – Art. 91 de la constitución.)



31 de Octubre de 1978	Aprobación Parlamentaria
6 de Diciembre de 1978	Referéndum Popular
27 de Diciembre de 1978	Sanción Regia
29 de Diciembre de 1978	Publicación B.OE. y entrada en Vigor

La Constitución se compone de: 169 artículos, 1 preámbulo, 11 títulos, 4 Disposiciones adicionales, 9 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria, 1 Disposición Final.



PREÁMBULO	Exposición de motivos. Valor declarativo pero no preceptivo.			
TÍTULO PRELIMINAR	Principios Generales en que se basa la Constitución.	9 Artículos (Del 1 al 9)		
TÍTULO I	De los Derechos y Deberes Fundamentales.	46 Artículos (Del 10 al 55).	Capítulo 1: Nacionalidad de españoles y Extranjeros.	
			Capítulo 2: Derechos y Libertades.	Sección 1 – Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.
				Sección 2 – Derechos y Deberes de los ciudadanos.
			Capítulo 3: Principios rectores de la política social y económica.	
			Capítulo 4: Garantías De las Libertades y Derechos fundamentales.	
			Capítulo 5: Suspensión de los derechos y libertades en los supuestos de excepción o sitio.	
TÍTULO II	La Corona,	10 Artículos (del 56 al 65).		
TÍTULO III	De Las Cortes Generales.	31 Artículos (Del 66 al 96).	Capítulo 1: (Quince Artículos).	Regulan lo referente a las Cámaras Legislativas.
			Capítulo 2: (Doce Artículos).	
			Capítulo 3: (Cuatro Artículos).	
TÍTULO IV	Del Gobierno y la Administración.	11 Artículos (del 97 al 107).		
TÍTULO V	De las Relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.	9 Artículos (del 108 al 116).		
TÍTULO VI	Del Poder Judicial,	11 Artículos (del 117 al 127)		
TÍTULO VII	De la Economía y Hacienda	9 Artículos (Del 128 al 136)		
TÍTULO VIII	De la Organización Territorial del Estado.	22 Artículos (del 137 al 158)	Capítulo 1: Principios Generales de la Organización territorial del Estado.	
			Capítulo 2: Fijación de los Criterios básicos de la Administración local (Municipios y Provincias).	
			Capítulo 3 : Competencias de las Comunidades Autónomas.	



TÍTULO IX	Del Tribunal Constitucional	7 Artículos (del 159 al 165).		
TÍTULO X	De la Reforma Constitucional.	4 Artículos (del 166 al 169)		
DISPOSICIONES ADICIONALES: (Dedicadas al ordenamiento territorial).	Se reconocen los derechos históricos de los territorios forales.			
	Establece que la mayoría no perjudica las situaciones amparadas por los derechos forales. en el ámbito del derecho privado.			
	Se proclama el respeto al particular régimen económico y fiscal del archipiélago canario.			
	Contempla el supuesto de que en una misma Comunidad Autónoma. existan varias Audiencias Territoriales (Sevilla, Granada en Andalucía; Valladolid y Burgos en Com. Autónoma Castilla y León).			
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	1, 2, 3. Iniciativa de elaboración del Estatuto de Autonomía. por los órganos preautonómicos.			
	4. Referida a Navarra.			
	5. Referida a los territorios de Ceuta y Melilla.			
	6. Establece el orden y la temporalidad para estudio de los proyectos de Estatuto de Autonomía.			
	7. Disolución de los órganos territoriales autonómicos.			
	8. Las actuales Cámaras y el Gobierno después de aprobarse la Constitución.			
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	9. Situaciones provisionales o pasajeras. Se contempla la renovación del Tribunal Constitucional, por sorteo a los 3 y 6 años de la 1ª elección de sus miembros.			
	La Constitución deroga expresamente una serie de normas jurídicas. hasta entonces en vigor, para terminar con una derogación general de cuantas disposiciones se opongán a lo establecido en esta Constitución.			
DISPOSICIÓN FINAL	Fecha de entrada en vigor de la Constitución española. publicada en el BOE (29/12/1978).			

Dentro de la Constitución, los artículos relacionados con el Derecho laboral, se encuentran mayoritariamente recogidos dentro del Título I De los Derechos y Deberes Fundamentales. En el Capítulo III, los Principios rectores de la política social y económica. A continuación desarrollaremos algunos de los mismos.

- Derecho de participación en la vida política, económica, cultural y social y garantías del principio de legalidad.

Los principios que rigen la vida política, económica, cultural y social, se encuentran dentro del capítulo III del Título I de la Constitución. Son relevantes para determinar la constitucionalidad de las restricciones a los derechos fundamentales.

Otros artículos de la Constitución que salvaguardan los derechos mencionados, podemos encontrarlos en el Título Preliminar, que incluyen los principios generales en que se basa la Constitución. Destacamos el artículo 6 y artículo 7 donde se salvaguardan los principios para la creación de los partidos políticos, sindicatos y asociaciones empresariales.

Art. 6: Los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular, y son instrumento fundamental para la participación política. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.



• **Negociación del convenio.**

La negociación colectiva queda recogida en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Se lleva a cabo por los representantes sindicales y los representantes empresariales. Ambos se circunscriben a la actuación de buena fe en las negociaciones para encontrar el bien común. Del resultado de dichas negociaciones, surge el Convenio Colectivo, contrato necesario para la regulación de las condiciones de trabajo.

La legitimidad para negociar el convenio viene resaltada en el artículo 87 del ET., según el cual están legitimados para negociar:

En representación de los trabajadores: está legitimado para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, delegados de personal, o secciones sindicales. En el caso de los convenios sectoriales, la legitimidad para negociar la tienen:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- Los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma.
- Los sindicatos que cuenten como mínimo con un 10% de los miembros de comité de empresas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Por el lado de los empresarios: están legitimados para negociar:

- El propio empresario en los convenios de empresa, o ámbito inferior.
- En los convenios de grupo de empresas y empresas vinculadas, la representación de dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en su ámbito geográfico y funcional, cuenten con el 10% de los empresarios.

A la hora de tramitar los convenios colectivos, la parte que promueva la negociación, ya sea la representación de los trabajadores o de los empresarios, comunicará por escrito a la otra parte y de manera detallada, cuáles son los ámbitos del convenio y las materias que quieren negociar. La parte que recibe la petición puede negarse a iniciar las negociaciones solamente por causa legal, y deberá hacerlo también por escrito y justificando los motivos de la negativa.

En el caso de que haya denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación habrá de hacerse al mismo tiempo que el acto de denuncia.

Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe, pero si en algún caso, existiera violencia sobre las personas o los bienes, se suspenderá de inmediato la negociación.

En el plazo de 1 mes desde la recepción de la comunicación, se producirá la constitución de la comisión negociadora.



Los acuerdos a los que se lleguen, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Si no hay acuerdos, en cualquier momento se puede requerir la ayuda de un mediador para avanzar en las negociaciones.

Los Convenios han de formalizarse por escrito y deberán presentarse ante la autoridad laboral competente, para que sean registrados, en el plazo de 15 días desde la firma por ambas partes. A los 20 días de la presentación del convenio en registro, se dispondrá su publicación en el BOE o boletín de la comunidad correspondiente, entrando en vigor en la fecha que acuerden ambas partes.

• Contenido

El contenido del convenio está formado por el conjunto de pactos o de cláusulas, sobre las que las partes han conveniado. Podemos realizar una distinción entre el contenido obligatorio y el contenido normativo, en función de los pactos que incluyan.

A) **Contenido Obligacional** (Deber de Paz): Está formado por aquellas obligaciones que las partes asumen entre sí, por las cuales se obligan a no realizar nada que pueda impedir la vigencia del contenido normativo. Es lo que se denominan pactos de paz, mediante los cuales ambas partes acatan el convenio y proscriben la huelga y el cierre patronal. Durante las negociaciones para renovar un convenio colectivo en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia de éste.

B) **Contenido Normativo**: Está formado por un lado por aquellos pactos generales que lo configuran como norma jurídica, y por el otro por aquellos que regulan las condiciones de trabajo de empresarios y trabajadores.

1. **Normas de Configuración del Convenio**: son aquellas que estructuran al convenio como norma jurídica. Es el contenido mínimo o necesario que debe de existir, para que el convenio pueda describir cuál es su ámbito de aplicación, cuál es su vigencia temporal; y mencione a las partes que lo celebran, así como la comisión paritaria para su aplicación. El contenido mínimo que un convenio colectivo debe expresar es el siguiente:

- Determinar las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Cuáles son los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como los plazos mínimos requeridos para realizar tal denuncia antes de finalizar su vigencia.
- Designación de comisión paritaria que represente a las partes negociadoras, para entender las cuestiones establecidas por la ley.



2. **La Regulación convencional:** las materias que se encuadran en este apartado son:

- **Materias de índole económica y laboral:** condiciones de trabajo, salario, jornada laboral, descansos, etc. Este es el contenido más importante de los convenios, y por tanto el más difícil de negociar.

- **Materias de índole asistencial:** pactos de la Seguridad Social complementaria.

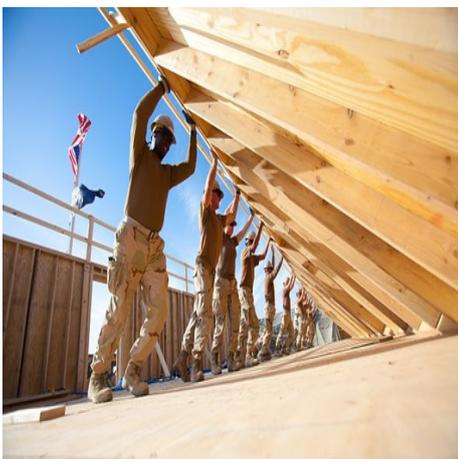
- **Materias de índole sindical:** canon de negociación. Este canon tiene que ser aceptado por los trabajadores voluntariamente, y ha de expresarse por escrito. No se puede imponer sin contar con la voluntad expresa y escrita de cada trabajador de manera individual.

- **Otras materias relacionadas con las condiciones de empleo:** horas extraordinarias, aumento de plantilla, creación de empleo....

- Es **obligatorio** incluir en el convenio, medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- **Vigencia**

Los convenios colectivos tienen una vigencia que deben establecer las partes negociadoras. Salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogarán de año en año, si no mediara denuncia expresa por las partes. Si transcurre un año desde la denuncia del convenio, sin alcanzar ningún acuerdo o nuevo convenio, aquel perderá vigencia (salvo pacto en contrario), y se aplicará un convenio colectivo de ámbito superior si lo hubiere.





+ Recuerda que ...

- La relación laboral es aquella que se establece en el ámbito del trabajo entre el empleado y el empleador. Está regulada por el Derecho Laboral.

- Los derechos y deberes relativos a la relación laboral se regulan por Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los convenios colectivos, los contratos de trabajo y por los usos y costumbres.

- La Norma Jurídica Fundamental de un Estado Soberano en la que se regulan los principios de organización y funcionamiento general de una comunidad política es la Constitución.

- El estado hace patente su voluntad reguladora general a través de la Ley.

- El derecho al trabajo implica que por parte de los poderes públicos, existe la obligación de promover su realización de manera efectiva.

- El estado es el responsable de salvaguardar a los ciudadanos ante situaciones de necesidad, a través de un sistema gratuito de Seguridad Social.

- Las Administraciones Públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan bajo los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación.

- El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica que regula las relaciones de trabajo y su ámbito de aplicación se circunscribe a los trabajadores que presten sus servicios de modo voluntario, retribuido para un empleador.

- Es un derecho de los trabajadores el de la libre sindicación, el de reunión, el de la negociación colectiva y el de la participación en la empresa por parte de los trabajadores.

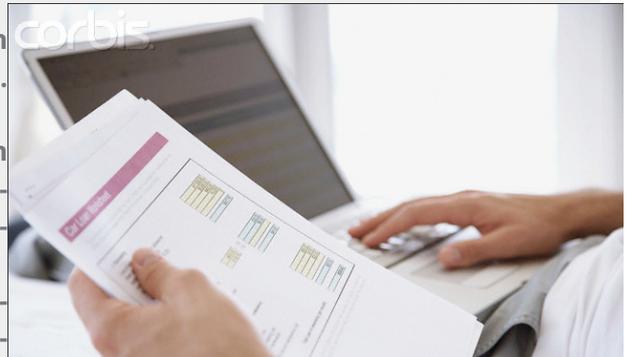
- Son los poderes públicos los responsables de mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

- Los sujetos obligados a cotizar a la Seguridad Social son las personas físicas o jurídicas, comprendidas en el Régimen correspondiente que integra el Sistema de la Seguridad Social.

- El Convenio Colectivo es la manifestación más importante de regulación de las condiciones de trabajo, ya que expresa el acuerdo al que se ha llegado libremente, tras la negociación entre empresario y representantes de los trabajadores.

- Los convenios colectivos obligan a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y durante todo el tiempo de vigencia establecido.

- El contenido del convenio está formado por el conjunto de pactos sobre los que las partes han convenido y tienen una vigencia que debe establecer las partes, salvo pacto en contrario.



Mi resumen, ...



≡ CUESTIONARIO 1

- 1) ¿Cuál es la rama del Derecho que regula la relación entre empresarios y trabajadores?
 - a. Derecho Mercantil.
 - b. Derecho Laboral.
 - c. Derecho de las Relaciones Laborales.
- 2) La norma jurídica fundamental de un estado soberano es:
 - a. El estatuto del Trabajador.
 - b. La Constitución.
 - c. La Ley y el Reglamento.
- 3) La norma básica que regula las relaciones del trabajo es:
 - a. El Estatuto de los Trabajadores.
 - b. La Constitución.
 - c. Ninguna de las anteriores. Las relaciones en el trabajo las regula el empresario.
- 4) ¿Quién representa colectivamente a los trabajadores en la empresa?
 - a. Comité de Empresa.
 - b. Delegados de Personal.
 - c. Ambos, en función del número de trabajadores que tenga la empresa.
- 5) La primera vez que se reconocen los derechos del trabajador, de sindicación y de negociación colectiva es en:
 - a. La ley de Seguridad Social.
 - b. El Estatuto de los Trabajadores.
 - c. La Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 6) Los convenios colectivos:
 - a. Son el resultado de las negociaciones entre empresarios y trabajadores donde éstos obligan a los primeros.
 - b. Son el resultado de las negociaciones entre empresarios y trabajadores realizadas libremente.
 - c. Son el resultado de la imposición de los trabajadores y sindicatos.
- 7) El ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores incluye a:
 - a. Trabajadores.
 - b. Empleadores o empresarios.
 - c. Ambos están incluidos.
- 8) Durante las negociaciones de los convenios colectivos:
 - a. Se representan individualidades.
 - b. Únicamente se representan los derechos de los Delegados Sindicales.
 - c. Se representan colectividades.
- 9) El contenido en los convenios colectivos puede ser:
 - a. Contenido Normativo.
 - b. Contenido Obligacional.
 - c. A y B son contenidos de los convenios colectivos.
- 10) Dentro de las Relaciones Laborales "El Deber de Paz" hace referencia a:
 - a. El Contenido Obligacional dentro de un convenio colectivo
 - b. El deber que tienen los empresarios de favorecer las relaciones entre los trabajadores.
 - c. No es un derecho que exista en el ámbito empresarial.

TEMA 3 RETRIBUCIÓN SALARIAL Y ACTUACIÓN ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL

Si recordamos, cuando tratamos el tema del Contrato de Trabajo, en su definición ya se hablaba de retribución: el contrato de trabajo es el que une “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Es decir una de las características del contrato, es la prestación de servicios a cambio de una retribución salarial: se establecen derechos y obligaciones para las partes firmantes del mismo. El empresario asume la obligación de abonar al trabajador una retribución salarial, en contraprestación por los servicios que éste realiza.

Dicha retribución puede ser en dinero o en especie, considerándose también salarios las percepciones económicas que retribuyan los períodos de descanso (vacaciones anuales, descanso semanal, ausencias justificadas...). El trabajador también puede percibir otras retribuciones que no se consideran salario, como las indemnizaciones por traslado, los despidos, plus de transporte, dietas, etc.

Vamos a desarrollar en este tema lo referente a la retribución salarial, y a la acción protectora de la seguridad social, incluyendo obligaciones del empresario y trabajador, en la afiliación y cotización.

3.1. Estructura salarial

En el artículo 26.1 del Estatuto del Trabajador, se define el concepto de salario:

“Se considerará salario a 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, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables, como de trabajo”.



En definitiva es lo que recibe el trabajador por cuenta ajena, a cambio de sus servicios. Y se divide en dos conjuntos retributivos, el salario base, y los complementos salariales.

3.1.1. Salario base

El salario base es la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra. Se establece su cuantía para cada una de las categorías, grupos profesionales, o niveles retributivos en los convenios colectivos. Y el módulo temporal en que se fija el salario es mensual o diario, aunque también se puede determinar por hora.

El valor del salario base puede ser inferior al SMI, siempre que los ingresos profesionales en su conjunto, sean superiores a dicho salario mínimo.

Los convenios colectivos del sector en el que opera la empresa, establecen tablas para los grupos profesionales, con los importes mínimos que debe recibir cada empleado. Normalmente en el convenio colectivo, se mejoran las condiciones laborales de los trabajadores. Es el denominado salario de convenio.

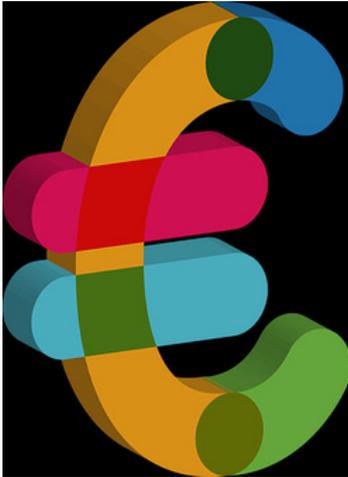
3.1.2. Complementos salariales

Son las cantidades que deben añadirse al salario base, y que se han fijado en función de determinadas circunstancias. Se calculan según lo pactado en convenio, o en contrato individual, y retribuyen el trabajo efectivo y los períodos de descanso.

Los complementos personales son consolidables en el tiempo, salvo pacto en convenio. Los complementos vinculados al puesto de trabajo y a los resultados de la empresa, no son consolidables, salvo que se haya pactado su consolidación.

Atendiendo a la naturaleza de los conceptos que se devengan, podemos encontrar los siguientes complementos salariales:

- **Complementos Personales del trabajador:** Son los derivados de las características personales del trabajador, y se establecen en el convenio colectivo o en el contrato individual. Son los siguientes:
 - **Antigüedad:** Se fija en función de un período de permanencia (bienio, trienio, quinquenio...). Se puede determinar en función de un porcentaje del salario base para cada tramo temporal, o bien como una cantidad de tanto alzado en importe lineal.
 - **Títulos Académicos:** Se percibe cuando la empresa se sirve de los conocimientos, o la tenencia de un determinado título, y que no se valoró al fijar el salario base. Es un complemento consolidable salvo pacto en contrario, lo que implica que se mantiene el derecho aunque no se utilicen los conocimientos específicos por causa ajena, a la voluntad del trabajador.
 - **Conocimiento de Idiomas:** Se percibe cuando la empresa se sirve del conocimiento del idioma y no se valoró al fijar el salario base. Es el mismo caso que en la titulación académica, en cuanto a la consolidación.
 - **Plus de Plena dedicación:** compensa el pacto de dedicación exclusiva para la empresa, por lo que el trabajador no podrá trabajar de manera simultánea para otros empresarios, a cambio de una compensación económica.
 - **Plus de convenio:** No se basa en circunstancias vinculadas al trabajador, o al trabajo realizado, por lo que suele ser un complemento del salario base pactado en convenio.



- **Complementos del Puesto de Trabajo:** van asociados al puesto de trabajo, y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional que se realice en dicho puesto. Salvo pacto en contrario no son consolidables, lo que implica que si no se ejercita esa función, el complemento desaparece. Al tratarse de un complemento que depende del puesto de trabajo, es lógico que se pacte en convenio y que se retribuya por día efectivamente trabajado, o por día laboral, abonándose todos los días del año excepto domingos y festivos.

Algunos complementos de estas características son:

- o **De Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad:** es un plus devengado, mientras el trabajador ocupa un puesto de trabajo que reúna estas condiciones.
 - Penoso: cuando es susceptible de producir enfermedades por trabajar en condiciones medioambientales malas o en malas posturas.
 - Tóxico: cuando se producen enfermedades por trabajar de forma continuada con productos nocivos para la salud.
 - Peligrosidad: alto riesgo de accidente.
- o **Nocturnidad:** es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Tiene una retribución específica y se devenga sólo durante los días de trabajo efectivo, así como durante las vacaciones, pero no en días festivos no trabajados, ni en la retribución de descanso semanal, en licencias ni en permisos.
- o **Turnos:** compensa la incomodidad en el trabajo debido a la rotación de los turnos.
- **Por resultados de empresa:** Son complementos que se reciben por la calidad o cantidad de trabajo realizado en la empresa, mayor del considerado normal. Encontramos los siguientes:
 - o Incentivos a la producción (primas): suponen un complemento salarial como consecuencia de un determinado rendimiento superior, conseguido al establecido como rendimiento medio.
 - o Asistencia y puntualidad: Se trata de evitar el absentismo laboral y se percibe cuando el nivel de absentismo es inferior al considerado por la empresa.
 - o Comisiones: es una cantidad constituida, en su totalidad o en parte, por una cantidad que se calcula sobre los negocios mediados por el trabajador, en los que ha intervenido por cuenta del empresario. En el caso de que el trabajador tenga el salario establecido a comisión como única percepción, éste debe ajustarse al SMI en cómputo anual, como garantía mínima de ingresos.
- **Otros tipos de Retribuciones:** las retribuciones en especie, pagas extraordinarias, horas extraordinarias, anticipo de salarios, indemnizaciones.





indique la Tesorería General de la Seguridad Social, considerándose válidas las cotizaciones hasta la fecha en que se practique el cambio de encuadramiento.

Efectos de las bajas.

- Si la baja se tramita en plazo, y en la forma reglamentariamente establecida, se extinguirá la obligación de cotizar. Por el contrario, si la baja se presenta fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo. No obstante, los interesados podrán demostrar por cualquier medio admitido en derecho, la fecha real del cese, a los efectos de la extinción de la obligación de cotizar.

3.9. Obligación de cotizar a la Seguridad Social.

La fuente básica y principal de financiación del Sistema público de pensiones, es la cotización en forma de cuota a pagar por los empresarios y trabajadores, de los distintos Regímenes que componen el Sistema. Según el Régimen en el que estén incluidos por la actividad que desarrollen, así variará la forma, el modo y la cuantía a pagar de sus cuotas obligatorias. Una constante y consecuencia de ello, es que a mayor salario, mayor cuota y mejor pensión, en definitiva a mayor esfuerzo, más retribución en el futuro.

La obligación de cotizar implica la realización de las actividades necesarias, mediante las que los sujetos obligados, aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social, siendo sus elementos básicos la base de cotización, el tipo de cotización y la cuota.

La fórmula sería: $\text{Cuota} = \text{Base} \times \text{Tipo} / 100 - \text{Deducciones}$.

La liquidación de las cuotas de la Seguridad Social, que hayan sido devengadas durante el período a que se refiere la liquidación, y en su caso de las deducciones y de los recargos que procedan, se efectuará mediante la cumplimentación, por parte de los sujetos responsables de la obligación de cotizar, de los documentos de cotización que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

1. COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria. La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad, se mantiene por todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad, y sólo se extingue cuando se dejen de prestar los servicios, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

Esta obligación se extiende también a diversas situaciones laborales, en las que el contrato de trabajo queda suspenso, y mientras no se extinga la relación laboral, como por ejemplo: La incapacidad laboral temporal (i.t.), las situaciones de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, y durante la lactancia natural, períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencia, vacaciones anuales no disfrutadas y abonadas al extinguirse el contrato de trabajo, etc.

Del mismo modo, extinguida la relación laboral, y mientras sean beneficiarios de las prestaciones por desempleo, subsistirá la obligación de cotizar (El Servicio Público de Empleo Estatal asumirá la aportación empresarial).

2. COTIZACIÓN EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Sistema Especial para Empleados de Hogar

A partir del 1 de enero de 2012, el titular del hogar familiar para quien el trabajador realice labores domésticas, deberá inscribirse como empleador en la Seguridad Social, y dar de alta a la persona que presta servicios, cualquiera que sea el número de horas, y declarando entre otros extremos, la retribución mensual que abona a la misma.



Bases y Tipos de Cotización en la Seguridad Social. Gobierno de España.

La cotización estará en función de las retribuciones percibidas. En todos los casos el responsable del ingreso, tanto de las aportaciones del empleador como las del trabajador, será siempre el empleador.

El procedimiento de ingreso se realizará, de manera obligatoria, mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

La acción protectora que otorga este Sistema, dentro del Régimen General al que pertenece, no comprenderá la correspondiente a desempleo.

Sistema Especial de Trabajadores por cuenta ajena Agrarios.

En el mismo quedarán incluidos los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario, el día 31 de diciembre de 2011, así como los empresarios a los que presten sus servicios. Asimismo quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, los trabajadores por cuenta ajena que en lo sucesivo, realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

3.10. Período de formalización, liquidación y pago.

Se realizará mediante los sistemas de pago y las formalidades que se establezcan por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Los obligados al pago, deberán presentar a los colaboradores autorizados, el documento o documentos de ingreso correspondientes, salvo en los casos en que se efectúe mediante el sistema de domiciliación en cuenta. Dicha presentación podrá también efectuarse a través de medios electrónicos, con las particularidades y mediante los sistemas de cobro establecidos al efecto.

No obstante aun cuando no se ingresen las cuotas, deben cumplirse, ineludiblemente, dentro del plazo reglamentario establecido, las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en el artículo 29 de la Ley General de la Seguridad Social.

El cumplimiento de las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en el artículo 29 de la Ley General de la Seguridad Social, permitirá a los sujetos responsables la compensación de las prestaciones económicas satisfechas en régimen de pago delegado (colaboración obligatoria), aunque no la deducción por la aplicación de los beneficios en la cotización.

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social, sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

- Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural, siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.
- Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas, a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.





Modelos de documentos de cotización:

1. Régimen General.
2. Régimen Especial del Mar.
3. Régimen Especial Minería del Carbón.
4. Régimen Especial Autónomos.
5. Sistema Especial para Empleados de Hogar.
6. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
7. Estudiantes.

Presentación a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos (Sistema RED):

Los obligados al pago, podrán presentar los documentos de cotización a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos (Sistema RED). Para ello las empresas, agrupaciones de empresas, profesionales colegiados y demás personas, que en el ejercicio de su actividad deban presentar o confeccionar documentos relativos a cotización y afiliación de empresas, como representantes de éstas, deberán solicitar en la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la Seguridad Social correspondiente, autorización al Sistema RED.

Se podrán transmitir a través de este Sistema los siguientes documentos de cotización:

- TC-2: Relación Nominal de Trabajadores Régimen General.
- TC2/4 : Régimen Especial de Minería del Carbón.
- TC2/5: Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- TC- 2/19: Régimen General Artistas.
- TC- 2/8: Relación Nominal de Trabajadores Sistema Especial Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

En el supuesto de falta de ingresos de las cuotas correspondientes, la aportación en soporte informático de los datos, de las relaciones nominales de trabajadores efectuadas en plazo reglamentario, se considerará como presentación de los documentos de cotización.

Aquellas empresas que de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava, de la Orden de desarrollo del anterior Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización, o serán suspendidas las mismas desde dicha fecha, hasta aquélla en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

El pago también se podrá efectuar mediante las modalidades de cargo en cuenta, y pago electrónico, siempre que se transmitan las liquidaciones de cuotas a través del Sistema RED.

Las relaciones nominales de los trabajadores (documentos TC2) pueden presentarse durante todo el periodo recaudatorio. No implica pago, pero sí presentación de documentos. Para el pago se ha de atender a lo que establece la normativa vigente. El ingreso se realiza a través de las modalidades de pago:



Acceso al Sistema Red

1. Para el uso del Sistema RED (RED Internet, RED Directo y Sistema de Liquidación Directa) se requiere estar debidamente autorizado por la TGSS.
2. Para acceder a este servicio es imprescindible disponer de un certificado electrónico válido, que garantice la seguridad y confidencialidad de todas las actuaciones.
3. Los autorizados RED deben disponer además de un Programa de nóminas adaptado al uso del Sistema RED, así como de la aplicación Win-Suite32/ SILTRA, proporcionadas por la Seguridad Social, para poder llevar a cabo la presentación de los documentos de las series TC2, y solicitud de una de las modalidades de pago ofrecidas por la TGSS.
4. Para poder hacer uso de los servicios relativos a este sistema, es necesario disponer de unos requisitos técnicos, los cuales pueden consultarse, según la modalidad elegida.



- Cargo en Cuenta.
- Pago Electrónico.

La TGSS ofrece la posibilidad de utilizar la modalidad de pago “Pago Electrónico”, mediante diversos canales de pago (banca telefónica, banca electrónica por Internet, cajeros e ingresos en la Entidades Financieras).

3.11. Responsabilidad del empresario ante la Seguridad Social.

El empresario tanto como propietario de local de negocio, en calidad de autónomo, o como responsable de una persona jurídica – administrador -, bien sea como Administrador, Gerente, Consejero Delegado, con responsabilidad, y capacidad para tomar decisiones, en el ámbito de esas decisiones, puede responder civilmente por los daños y perjuicios que ocasionen personalmente, como por la que las personas a su cargo ocasionen, en la actividad propia de su negocio, debiendo resarcir de los mismos, a las personas que se lo hubieran ocasionado.

Igualmente responderá de los daños y perjuicios que se ocasionen a sus propios empleados, por no guardar las prescripciones legales correspondientes, en cuanto a sus obligaciones laborales y de seguridad en el trabajo.

Responsabilidad administrativa. Son infracciones en materia de Seguridad Social, las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables, contrarias a las disposiciones legales, y reglamentarias que regulan el Sistema de la Seguridad Social.

- Eludir el pago de las cuotas de la SS y conceptos de recaudación conjunta. El autor será solamente el empresario que ve castigado su comportamiento defraudatorio, tanto si no paga la cuota patronal, como si deja de pagar la cuota de los trabajadores.
- Obtener indebidamente devoluciones de las cuotas de la SS .
- El término cuotas debe entenderse que alude a la empresarial y a la obrera.
- Disfrutar de deducciones por cualquier concepto de forma indebida, y con ánimo fraudulento.



3.12. Sistema electrónico de comunicación de datos. Autorización. Funcionamiento. Cotización.

Con el fin de facilitar a los autorizados RED la gestión de sus autorizaciones, la Seguridad social ha puesto a disposición de los usuarios, varios servicios online. Estos servicios se incluirán dentro de los servicios RED, a los que se accede a través de la página web de la Seguridad Social, en un menú denominado "Gestión de Autorizaciones".

En estos manuales se explica de forma resumida y en un lenguaje sencillo, los pasos que deben seguir los usuarios del Sistema RED para la utilización de estos servicios.

Se presentan en formato PDF los siguientes manuales:

1. Pasos e incorporación al Sistema RED.
2. Manual de Gestión de Autorizaciones.

Desde el acceso a la Sede Electrónica del Sistema Red, se tiene acceso a toda la información relativa a Autorizaciones, Funcionamiento y Cotización del Sistema Red.



Manuales de Usuarios, Seguridad Social, Gobierno de España.



Sede Electrónica del Sistema Red. Seguridad Social, Gobierno de España.

RED

Confirmación de asignación de CCCs o NAFs a un autorizado RED	+
Consulta de autorizado RED que gestiona un NAF	+
Consulta de autorizados RED que gestionan una empresa	+
Rescisión de CCCs y NAFs asignados a un autorizado RED	+
Solicitud de autorización para el uso del Sistema RED	 +

Para tu interés...



Web de la Seguridad Social



Buzón de Consultas de la Seguridad Social



Pago con tarjeta de deudas de Seguridad Social



Sistema RED/ Sistema de Liquidación Directa



3.13. Infracciones

Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones, de los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena, o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo, y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones, en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos, obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social.

Igualmente se asimilarán a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto a otras cotizaciones, que recaude el sistema de Seguridad Social.

Estas sanciones se encuentran tipificadas y sancionadas, de conformidad con la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, mediante grupos (Art. 20-32 ,LISOS):

1. Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados.
2. Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones.
3. Infracciones de las mutuas de accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
4. Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión.

3.14. Sanciones

Las sanciones que pueden imponerse a los distintos sujetos responsables, son impuestas por las autoridades laborales competentes, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente, y conforme a un procedimiento administrativo especial.

Las sanciones pueden ser de diversos tipos:

- Multa pecuniaria de distinta cuantía dependiendo de su gravedad.
- Devolución de las cantidades indebidamente percibidas, o no aplicadas correctamente por las empresas (subvenciones o ayudas de fomento del empleo).
- Exclusión de los programas de empleo, por un periodo máximo de un año.
- Pérdida temporal de la pensión, o prestación percibida.
- Extinción de la prestación o subsidio por desempleo, o por incapacidad temporal, en el caso de trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones, o prestaciones de la Seguridad Social.
- Aquellos trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo, y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto su inscripción como desempleados.
- Las específicas en relación a determinados sujetos responsables, como Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión o Empresas de Trabajo Temporal.



3.15. Cálculo de la retribución y cotización.

Para realizar el cálculo de los Seguros Sociales de los trabajadores, tenemos que tener en cuenta:

1. El salario del empleado.
2. Los conceptos por los que se cotiza (Bases de cotización).
3. Los porcentajes que se aplican a cada una de las bases.

Las Bases de cotización. Existen 3 tipos de Bases de Cotización:

1. Base de cotización por contingencias comunes (BCCC).
2. Base de cotización por contingencias profesionales y de recaudación conjunta.
3. Base sujeta a la retención de IRPF.

Para los Seguros Sociales solo necesitaremos las dos primeras.

De las Bases de Cotización se extraen los diferentes importes y porcentajes que usaremos para calcular el importe final a pagar.



*Bases y tipos de cotización,
Seguridad Social, Gobierno
de España.*

- 1,55% para contratos de duración indeterminada y 1,60% para contratos de duración determinada.
- 5,55% para trabajadores con contrato indefinido.
- 6,70% para trabajadores con contrato temporal a tiempo completo.
- 7,70% para trabajadores con contrato temporal a tiempo parcial. o contrato de duración determinada por ETT.
- 6,00% si se trata de un trabajador con minusvalía.

3.16. Actualización de tablas, baremos y referencias de datos de los trabajadores.

3.16.1. Actualización de bases de cotización:

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, se toman por su valor nominal.

Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período a que se refiere el párrafo anterior.

Las bases mensuales de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, exceptuadas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estarán limitadas, para cada grupo de categorías profesionales, por las bases mínimas y máximas,