

Unidad Didáctica 2

Legislación laboral básica



Contenido

1. El Derecho Laboral
2. La legislación laboral básica

1. El Derecho Laboral

Las relaciones laborales parten de una situación de desigualdad en la que la figura del empresario siempre es más fuerte que la del trabajador.

Para equilibrar esta relación nace el **Derecho Laboral**, que **regula los derechos y obligaciones** que rigen **en la relación laboral entre empresarios y trabajadores**.

Las fuentes del Derecho Laboral, se pueden clasificar según su origen en:

| Fuentes del Derecho Laboral | | Descripción |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Externas. Normas laborales aplicables en el Estado español en virtud de su pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo y a la Unión Europea. | Reglamentos comunitarios y Directivas comunitarias de la UE | Son normas comunitarias que se aplican en todos los Estados miembros de la Unión Europea y que deben incorporarse a la legislación de cada uno ellos. |
| | Convenios de la OIT | Son convenios nacidos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y que forman parte del ordenamiento jurídico de los países que los ratifican. |
| Internas. Normas laborales presentes en el ordenamiento jurídico del Estado español. | Constitución Española | Prevalece sobre las demás leyes. Regula los derechos básicos de los trabajadores y de los empresarios. |
| | Leyes orgánicas | Regulan los derechos fundamentales y las libertades públicas. La más importante es la Ley Orgánicas de Libertad Sindical. |
| | Leyes ordinarias | Son leyes aprobadas por las Cortes Generales que no tienen el carácter de orgánicas. Las más importantes son: Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Procedimiento Laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales. |
| | Normas con rango de ley | Son normas dictadas por el Gobierno por delegación de las Cortes Generales. Regulan partes específicas de la normativa laboral. |
| | Reglamentos laborales | Procedentes del Gobierno, tienen como función desarrollar leyes existentes para su aplicación. En la actualidad, existe gran cantidad de reglamentos en materia laboral. |

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

| Fuentes del Derecho Laboral | Descripción |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Profesionales. Manifestadas por la voluntad de las partes de forma individual y colectiva. | Acuerdo entre trabajadores y empresarios que afecta a todos aquellos incluidos en su ámbito de aplicación. |
| | Recogido por el Estatuto de los Trabajadores como fuente del Derecho Laboral, ponen de manifiesto la voluntad de las partes. |
| | Hábitos profesionales de aplicación en una localidad concreta. |

Para la correcta aplicación de las normas que regulan las relaciones laborales, hay que tener en cuenta:

- **La jerarquía de las normas:** las normas están ordenadas según su importancia, de tal forma que una norma de rango inferior nunca puede contravenir los mínimos establecidos en las normas de rango superior.

Jerarquía de las normas laborales

1. Normativa comunitaria directamente aplicable (Reglamentos comunitarios).
 2. La Constitución Española.
 3. Convenios de la OIT ratificados por el Estado español.
 4. Leyes orgánicas o leyes ordinarias.
 5. Otras normas con rango de ley.
 6. Reglamentos.
 7. Convenios colectivos.
 8. Contrato de trabajo.
 9. Costumbre laboral.
-

- Los **principios** de aplicación del Derecho Laboral:

- **Principio pro operario.** Cuando una norma admita diferentes interpretaciones se aplicará la más positiva para el trabajador.

- **Principio de la norma más favorable.** En el caso de que a una relación laboral se le puedan aplicar varias normas, se optará por aquella que sea más favorable para el trabajador.
- **Principio de norma mínima.** Las normas de rango inferior deben respetar los derechos mínimos establecidos en las normas de rango superior.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** Los trabajadores no podrán renunciar libremente a ninguno de los derechos que le concede la ley o el Convenio colectivo vigente en su ámbito de aplicación.

2. La legislación laboral básica

La normativa laboral es muy diversa y amplia, por lo que su análisis se centra en las normas fundamentales para el desarrollo de la relación laboral, siendo estas las siguientes:

- La Constitución Española.
- El Estatuto de los Trabajadores.
- El Estatuto del Trabajo Autónomo.
- La Ley General de la Seguridad Social.
- La Ley de Procedimiento Laboral.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.1. Constitución Española

El contenido laboral de la Constitución Española de 1978 se estructura como sigue:

| Derechos fundamentales (Título 1, Capítulo II) | Principios rectores de la política económica y social (Título 1, Capítulo III) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la libertad sindical y a la huelga (art. 28). - Derecho al trabajo (art. 35). - Derecho a la negociación colectiva y a la aplicación de medidas de conflicto colectivo (art. 37). - Derecho a la libertad de empresa (art. 38). | <p>Los poderes públicos están obligados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una política orientada al pleno empleo, fomentar la formación profesional, velar por la seguridad en el trabajo y garantizar el descanso necesario (art. 40). - Mantener un régimen público de seguridad social (art. 41). |

Esta norma regula en el ámbito laboral, los derechos de los trabajadores y empresarios y la responsabilidad de la Administración del Estado.

2.2. Estatuto de los Trabajadores

Es la norma laboral más importante. Se aprobó en 1980 y desde entonces ha sufrido varias modificaciones. En la actualidad se regula en el Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, publicado en el BOE de 29 de marzo de 1995. Esta normativa ha sufrido desde su publicación varias reformas, enfocadas a adoptar medidas urgentes en el mercado de trabajo. La última reforma laboral está contemplada en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Regula la relación laboral tanto individual como colectiva en un sentido amplio y su estructura es la siguiente:

| Título I | Título II | Título III | Título IV |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Relación individual del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos y deberes básicos. - El contrato de trabajo. - Tiempo de trabajo. - El salario. - Faltas y sanciones. | <p>Representación colectiva de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho de representación colectiva. - Derecho de reunión. | <p>De la negociación y Convenios colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento. - Disposiciones generales. | <p>Infracciones laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposiciones generales. - Derecho supletorio. |

2.3. Estatuto del Trabajo Autónomo

La Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE de 12 de julio de 2007) es la norma que regula el trabajo de las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Dicha Ley se estructura de la siguiente manera:

| Título I | Título II | Título III | Título IV | Título V |
|---------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Ámbito de aplicación subjetivo. | Régimen profesional del trabajador autónomo. | Régimen de derechos colectivos del trabajador autónomo. | Protección social del trabajador autónomo. | Fomento y promoción del trabajo autónomo. |

2.4. Ley General de la Seguridad Social

Regula las relaciones de los trabajadores y empresarios con la Seguridad Social y las prestaciones sociales a las que los trabajadores tienen derecho.

Esta Ley es parte fundamental de la normativa laboral. Se aprobó en 1994, por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio de 1994, y publicada en el BOE de 29 de junio de 1994. Su estructura es la siguiente:

| Título I | Título II | Título III |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Normas generales del sistema de Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> - Campo de aplicación. - Afiliación, cotización y recaudación. - Acción protectora. - Servicios sociales y asistencia social. - Régimen económico y de gestión. - Infracciones y sanciones. | Régimen General de la Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> - Campo de aplicación. - Inscripción de la empresa. - Recaudación. - Acción protectora. - Contingencias y prestaciones. - Régimen financiero y de gestión. - Aplicación de las normas generales del sistema. | Protección por desempleo: <ul style="list-style-type: none"> - Normas generales. - Nivel contributivo. - Nivel asistencial. - Régimen de las prestaciones. - Régimen financiero y de gestión. - Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones. - Derecho supletorio. |

2.5. Ley reguladora de la jurisdicción social

Regula los procesos y procedimientos que han de respetar los tribunales de lo social en la resolución de conflictos laborales.

La Ley de procedimiento laboral publicada en 1995 fue derogada por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, publicada en BOE de 11 de noviembre de 2011.

Con esta Ley se pretende dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de litigios, eviten abusos, protejan mejor a los trabajadores y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral.

Se estructura de la siguiente forma:

| Libro I | Libro II | Libro III | Libro IV |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Parte general: - Potestad jurisdiccional. - Actos procesales. - Evitación del proceso. - Principios y deberes procesales. | Proceso ordinario y modalidades: - El proceso ordinario. - Modalidades procesales. - Audiencia a las partes. | Medios de impugnación: - Recursos contra actos. - Recursos de suplicación. - Recurso de casación. - Revisión de sentencias y laudos arbitrales. | Ejecución de las sentencias: - Ejecución definitiva. - Ejecución provisional. |

2.6. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Regula los derechos y deberes del trabajador y el empresario en relación a la Prevención de los Riesgos Laborales en las empresas. Se trata de una ley relevante, ya que la Constitución proclama el derecho de los trabajadores a la protección de la seguridad e higiene en el trabajo, a la vez que indica los mecanismos necesarios para preservar la salud en el trabajo. Se trata de la Ley 31/1995 de 08 de noviembre, publicada en el BOE de 10 de noviembre de 1995.

| | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Capítulo I | Objeto y ámbito de aplicación. |
| Capítulo II | Política de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud del trabajador. |
| Capítulo III | Derechos y obligaciones. |
| Capítulo IV | Servicios de prevención. |
| Capítulo V | Consulta y participación de los trabajadores. |
| Capítulo VI | Obligaciones de los fabricantes e importadores. |
| Capítulo VII | Responsabilidades y sanciones. |

3. Los Convenios colectivos

Las relaciones laborales que se establecen entre trabajadores y empresarios se regulan por medio de la **negociación colectiva** entre los representantes de ambas partes, que debe tender a establecer convenios que regulen las condiciones de trabajo.



Definición

Negociación colectiva

La negociación colectiva se define como el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, con la finalidad de elaborar un Convenio colectivo.

La naturaleza colectiva de la relación laboral debe propiciar que sus representantes colectivos lleguen a acuerdos que impliquen a la totalidad de las partes. Estos acuerdos son la base de los Convenios colectivos, que se definen como aquellos suscritos por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito determinado, consiguiendo así la paz laboral mediante el cumplimiento de las obligaciones que se pacten.

Las características generales de los Convenios colectivos son las siguientes:

| Ámbito | Contenido | Duración |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Acordado por las partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal. Grupos de trabajadores a los que afecta. - Funcional. Empresa o sector de actividad. - Geográfico. Espacio geográfico en el que se aplica. - Temporal. Período de vigencia. | <ul style="list-style-type: none"> - Mínimo. Determinación de las partes, ámbito, régimen salarial, condiciones de denuncia del convenio y creación de una comisión paritaria de representación de las partes para realizar su seguimiento. - Normativo. Regula las relaciones laborales. - Obligacional. Obligaciones asumidas por las partes. - Materias. Económicas, laborales, sindicales, prevención de riesgos, promoción profesional, asistenciales, paz laboral. | <ul style="list-style-type: none"> - La aprobada por las partes. - Prórroga de un año en caso de no denuncia por ninguna de las partes. - Desde que se denuncia un convenio hasta que se logra el siguiente, continúa vigente el contenido normativo. |

La función de los convenios colectivos en la contratación laboral

El Convenio colectivo fija las condiciones de las relaciones laborales en el sector o empresa en las que sea de aplicación.

Especialmente importante puede resultar el Convenio colectivo en la regulación de la contratación laboral. En este sentido, el Convenio colectivo puede:

- Identificar qué tareas tienen suficiente autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, para utilizar la modalidad de “contrato por obra o servicio determinado”.
- Identificar qué actividades pueden contratarse mediante contratos eventuales por circunstancias de la producción, también podrán fijar el número máximo de contratos eventuales que pueden ser concertados y la duración máxima.
- Identificar el número máximo de contratos para la formación que puedan concertarse en una empresa, dependiendo de su tamaño, la duración de estos contratos, el tiempo que los trabajadores en formación dedicarán a la formación teórica, así como la retribución que percibirán.

Los Convenios colectivos pueden establecer condiciones para la celebración de determinadas modalidades de contratación temporal. Así en los contratos para la formación suelen prever periodos de duración distintos a los establecidos en la Ley.



Ejercicios de repaso y autoevaluación

1. Dadas las siguientes normas, clasifíquelas según la fuente y ordénelas según su jerarquía:

Constitución española, Estatuto de los Trabajadores, Convenios de la OIT, Convenio colectivo de los trabajadores de RENFE, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Un trabajador firma voluntariamente una cláusula en su contrato que le impide ir a la huelga. ¿Es válida?

3. Pedro, trabaja en la empresa “Euromix S.L.”, desea saber cuantos días de vacaciones le corresponden, ya que el Estatuto de los Trabajadores señala 30 días naturales y el Convenio colectivo aplicable tiene establecido un periodo vacacional de 35 días naturales. Resuelve su duda.

4. Indique qué regulan las siguientes normas:

- a. Constitución Española.
- b. Estatuto de los Trabajadores.
- c. Estatuto del Trabajo Autónomo.
- d. Ley General de la Seguridad Social.
- e. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- f. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Explique las características de los diferentes contenidos de un Convenio colectivo.

6. El Convenio colectivo de las autoescuelas señala en sus artículos 1º, 2º, 3º y 4º lo siguiente:

ARTÍCULO 1.

“El presente Convenio afectará a todos los centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del Estado español.”

ARTÍCULO 2.

“El presente Convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo 1º.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación se encuentra clasificado a partir del presente Convenio en los siguientes grupos:

a. Personal docente:

1. Director docente.
2. Profesor.

b. Personal no docente administrativo:

1. Oficial.
2. Auxiliar.
3. Aspirante/aprendiz.

c. Servicios generales:

1. Mecánico.
2. Conductor.
3. Personal de limpieza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación personal el trabajador/a de alta dirección o gestión de la empresa, así como la actividad que se limite al cargo de Consejero/a de la Empresa, en las que revistan forma jurídica de Sociedad.”

ARTÍCULO 3.

“El presente Convenio entrará en vigor, sea cual sea la fecha de su inscripción en el registro, a partir del 1 de enero de 2012, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.”

ARTÍCULO 4.

“El presente Convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2015, por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con 1 mes de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del Convenio por cualquiera de las partes firmantes en el mismo.

Una vez denunciado, este mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio y publicación en el BOE.”

Indique su ámbito de aplicación y su duración.
