

1. Legislación laboral. Panorama general

1. Legislación laboral. Panorama general

1.1. Objeto del derecho del trabajo

El derecho del trabajo regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa.

Al contrario de lo que ocurre con otras disciplinas jurídicas, aparentemente alejadas de la vida cotidiana de los ciudadanos, el derecho del trabajo, junto con las normas reguladoras de la Seguridad Social tiene una innegable relevancia social, por ello la legislación social siempre se ha constituido como una disciplina jurídica independiente.

De origen reciente y ligado a un contexto económico concreto, el derecho del trabajo constituyó en primer lugar un conjunto de medidas protectoras para los trabajadores, donde la ley se limitaba a establecer garantías, tanto en el ámbito de riesgo y la seguridad, como en el de la protección del trabajador ante posibles abusos. Posteriormente, con la consideración de la existencia de una comunidad de trabajadores en la empresa con intereses de grupo, sin abandonar su papel protector, el derecho del trabajo se ha extendido al reconocimiento y regulación de los derechos colectivos.

1.2. Contenido del derecho del trabajo

- **El Contrato.** Definido por el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores como “el que liga a los trabajadores que, voluntariamente, prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, el contrato establece el marco global de la prestación de los servicios por parte del trabajador.
- **Las condiciones laborales.** Duración de la jornada, horas extraordinarias, descansos, días festivos, permisos, vacaciones, seguridad y salud, etc.
- **El salario.** Contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios, que no podrá ser inferior a un mínimo legal y posibilidad de participar en los resultados económicos de la empresa (beneficios).
- **La participación de los trabajadores en la empresa,** estableciendo los cauces legales de información y libertad de expresión.
- **La representación de los trabajadores,** tanto unitaria como sindical por medio de los comités de empresa o delegados de personal.
- **Los medios para resolver situaciones de desacuerdo o conflicto.** La mediación, el arbitraje y el recurso a la jurisdicción social.

- **Las medidas que garantizan la igualdad profesional y prohíben cualquier forma de discriminación.**
- **Las garantías de procedimiento y económicas** (indemnizaciones), a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido o sancionado.
- **Los recursos de supervivencia** que tiene el trabajador privado de empleo (desempleo).
- **Las medidas tendentes a incentivar la contratación** en beneficio de ciertos grupos de trabajadores (minusválidos, jóvenes, mujeres, etc.).

1.3. Fuentes del derecho del trabajo

Las fuentes del derecho del trabajo, reguladoras de los derechos y obligaciones en la relación laboral, son múltiples y están regidas por el principio de jerarquía normativa, de forma que una norma inferior no puede contravenir a otra de rango superior y los actos contrarios a las normas imperativas o prohibitivas resultan nulos de pleno derecho.

El rango de las normas de la legislación social es el siguiente:

- La constitución.
- Los tratados y convenios internacionales.
- Las disposiciones legales: Leyes orgánicas, Leyes,

Decretos legislativos y Decretos leyes.

- Las disposiciones reglamentarias: Decretos y Órdenes ministeriales.
- Los Convenios colectivos, que se pueden negociar a nivel empresarial o por sectores de actividad.
- El contrato de trabajo, como manifestación de la voluntad de las partes.
- Los usos y costumbres locales y profesionales.
- Los principios generales del derecho.
- Las circulares internas de la empresa que, careciendo de valor normativo, tienen plena eficacia entre las partes en la medida en que son acuerdos privados.

1.4. Legislación básica del derecho del trabajo en España

La ley básica en el ámbito laboral español es el Estatuto de los Trabajadores que delimita los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, las condiciones generales de los contratos, los procedimientos de despido y las reglas de negociación colectiva, entre otros aspectos.

El originario Estatuto de los Trabajadores data de 1.980 y se promulga en cumplimiento del mandato del Artículo 35 de la Constitución. El texto actual fue promulgado por el Real Decreto Legislativo 1/1.995 bajo el título "Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores".

Posteriormente el Estatuto ha sufrido numerosas modificaciones puntuales,

a alguna de las cuales haremos referencia a continuación, como muestra del dinamismo que impera en esta materia jurídica y reflejo de la relevancia social del Derecho Laboral ha sufrido numerosas modificaciones, a saber:

- Año 1996: Ley 13 Año 1997: Real Decreto-Ley 8 y Leyes 60 y 63.
- Año 1998: Real Decreto-Ley 15 y Ley 50 -
- Año 1999: Leyes 24, 39 y 55 Año 2000: Real Decreto Legislativo 5 y Ley 14.
- Año 2001: Reales Decreto Ley 5 y 16 y Ley 12.
- Año 2002: Real Decreto Ley 5 y Leyes 33, 35 y 45.
- Año 2003: Leyes 22, 40 y 51.
- Año 2004: Ley Orgánica, 1 Año 2005: Ley 14.
- Año 2006: Real Decreto Ley 5/2006.
- Año 2006: Ley 43/2006, de 29 diciembre.
- Año 2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo.
- Año 2007: Ley 38/2007, de 16 de noviembre.
- Año 2007: Ley 40/2007, de 4 de diciembre.
- Año 2010: Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Por otro lado, conviven con el Estatuto diversas regulaciones específicas de aplicación en determinados sectores productivos, grupos de trabajadores

o relaciones laborales especiales (representantes de comercio y personal de alta dirección, entre otros).

Como decíamos, determinados artículos del Estatuto han sido modificados o desarrollados por legislación posterior. En muchas ocasiones son normas tendentes a adaptarlo a la realidad social y económica del momento, entre las más importantes podemos citar:

- La Ley 10/1.994 de “Medidas urgentes de fomento de la ocupación”, que modifica determinados artículos del Estatuto y de la Ley de Procedimiento Laboral, elimina la obligación de contratar a través de los servicios públicos de empleo (INEM) dando cobertura a la existencia de las Agencias de Colocación y las Empresas de Trabajo Temporal. Esta Ley regula también los contratos formativos (en prácticas y de aprendizaje o formación) al objeto de promover la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.
- La Ley 14/1.994 reformada posteriormente por la Ley 29/1.999, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal.
- La Ley 63/1.997 sobre “Medidas urgentes para el fomento de la contratación indefinida”, que tuvo la virtud de contar con el consenso de los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicatos) y reguló un nuevo contrato indefinido dirigido a jóvenes, desempleados de larga duración y mayores de 45 años y supuso un abaratamiento de las indemnizaciones por despido improcedente para esta modalidad de contrato.
- La Ley 12/2.001 de “Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su

calidad”, que regula los contratos temporales (de formación, eventuales y de inserción) y flexibiliza la normativa de los contratos a tiempo parcial.

- La Ley 43/2.006 para la “Mejora del crecimiento y del empleo”.

La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de “Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, que modifica la 14/1994, la 63/1.997 en lo referente al “Contrato de trabajo de fomento de empleo para la contratación indefinida” así como la 12/2001 y la 43/2006, y que se dicta con tres objetivos:

- “Reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Por último haremos mención a tres normas de singular importancia por la materia que regulan:

- El Real Decreto Legislativo 2/1.995, "Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral", regulador del ejercicio de la potestad jurisdiccional en esta materia (Juzgados y Tribunales competentes, partes procesales, normas de tramitación del procedimiento, acto del juicio, recursos, etc.).
- La Ley 31/1.995 reformada por la Ley 54/2.003 de "Prevención de riesgos laborales" que, junto con su normativa de desarrollo, pretende garantizar la salud y seguridad de los trabajadores obligando al empresario a, más allá de limitarse a cumplir la legislación y a remediar las situaciones de riesgo, diseñar acciones preventivas desde el inicio de la actividad y desarrollar acciones permanentes para perfeccionar los niveles de seguridad y protección existentes.
- La Ley 20/2.007 del "Estatuto del Trabajador Autónomo", que regula este tipo de relación laboral y establece, por primera vez, la figura del trabajador autónomo dependiente.

1.5. Normativa comunitaria

La normativa comunitaria constituye un ordenamiento jurídico autónomo independiente tanto del orden jurídico internacional como del interno propio de los Estados miembros, que prevalece sobre las normas nacionales y puede ser invocada por cualquiera.

La Unión Europea (UE) es única ¹. No es un Estado federal como los Estados Unidos de América, ya que sus Estados miembros siguen siendo naciones soberanas independientes. Tampoco constituye una organización puramente intergubernamental como las Naciones Unidas, puesto que los Estados miembros ponen en común parte de su soberanía, ganando así una mayor influencia y fuerza colectiva de la que poseerían actuando por separado.

Comparten su soberanía tomando decisiones conjuntas a través de instituciones compartidas como el Parlamento Europeo, que es elegido por los ciudadanos, y el Consejo, que representa a los gobiernos nacionales.

El éxito de la Unión Europea se debe en gran parte a su peculiar forma de funcionamiento. Peculiar, porque los países que constituyen la UE (sus «Estados miembros») siguen siendo naciones soberanas independientes,

¹ Según el Manuscrito finalizado en julio de 2007 por la Comisión Europea, Dirección General de Comunicación; "El funcionamiento de la Unión Europea, Guía del ciudadano sobre las instituciones de la UE". http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/68/es.doc

pero comparten su soberanía para ser más fuertes y tener una influencia mundial que ninguno de ellos podría ejercer individualmente. No llega a ser una federación como los Estados Unidos, pero es mucho más que una organización de cooperación entre gobiernos, como las Naciones Unidas. En realidad, la UE es única.

Compartir la soberanía significa, en la práctica, que los Estados miembros delegan algunos de sus poderes decisorios en las instituciones comunes creadas por ellos para poder tomar democráticamente y a nivel europeo decisiones sobre asuntos específicos de interés conjunto.

Las tres principales instituciones responsables de la toma de decisiones son:

- el Parlamento Europeo (PE), que representa a los ciudadanos de la UE y es elegido directamente por ellos;
- el Consejo de la Unión Europea, que representa a los Estados miembros individuales;
- la Comisión Europea, que representa los intereses de la Unión en su conjunto.

1.5.1 Tratados en los que se asienta la Unión Europea.

- **El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (Tratado CECA)**, firmado el 18 de abril de 1951 en París, que entró en vigor el 23 de julio de 1952 y expiró el 23 de julio de 2002.

- **El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado CEE)**, firmado el 25 de marzo de 1957 en Roma y que entró en vigor el 1 de enero de 1958. Suele denominarse «el Tratado de Roma».
- **El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Tratado Euratom)**, firmado en Roma junto con el Tratado CEE.
- **El Tratado de la Unión Europea (Tratado UE)**, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 y que entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. Suele denominarse «el Tratado de Maastricht».

Los Tratados son la base de todo lo que hace la Unión Europea. Los Tratados se han modificado con motivo de cada adhesión de nuevos Estados miembros y, además, también se han ido modificando para reformar las instituciones de la UE y darles nuevas áreas de responsabilidad. Las revisiones y modificaciones de los Tratados se realizan mediante una conferencia especial de los gobiernos nacionales de la UE («Conferencia Intergubernamental» o CIG). Las conferencias intergubernamentales clave dieron los frutos siguientes:

- **El Acta Única Europea**, que se firmó en febrero de 1986 y entró en vigor el 1 de julio de 1987. Modificó el Tratado CEE y preparó el camino para completar el mercado único.
- **El Tratado de Amsterdam**, que se firmó el 2 de octubre de 1997 y entró en vigor el 1 de mayo de 1999. Amplió la soberanía compartida

a más ámbitos, lo que aportó más derechos para los ciudadanos y una interacción más estrecha en materia de política social y de empleo.

- **El Tratado de Niza**, que fue firmado el 26 de febrero de 2001, entró en vigor el 1 de febrero de 2003. Modifica los demás Tratados, simplificando el sistema de toma de decisiones de la UE para que pueda continuar trabajando eficazmente incluso después de otras ampliaciones.
- **El proyecto de Tratado Constitucional**, que fue acordado y firmado en octubre de 2004, pero que no ha entrado en vigor debido a que no ha sido ratificado por todos los países de la UE.
- **El Tratado de Lisboa**, que fue acordado en 2007, pero que no entrará en vigor hasta que todos los Estados miembros lo hayan ratificado. Dicho Tratado hará que la UE sea más democrática y transparente, introducirá métodos de trabajo y normas para las votaciones más sencillos, garantizará nuestros derechos fundamentales mediante la Carta de los Derechos Fundamentales y permitirá que la UE hable con una sola voz en asuntos de ámbito mundial.

En los tratados se recogen materias del derecho del trabajo, tales como la consecución de un alto nivel de empleo, igualdad entre el hombre y la mujer, cohesión social, etc...

En la materia laboral existen varios órganos especializados:

- Consejo social.
- Comisión de asuntos sociales.
- El Comité.

El instrumento principal es el **Fondo Social Europeo**. Sus materias son muy limitadas debido al principio de subsidiaridad que se recoge en el Art. 2 del tratado "La comunidad solamente debe actuar cuando los estados por si solos no son capaces de conseguir los objetivos de la comunidad"

El Fondo Social Europeo (FSE) ² es uno de los fondos estructurales de la Unión Europea, se creó para reducir las diferencias en la prosperidad y el nivel de vía entre las distintas regiones y Estados miembros de la Unión y por tanto, tiene la finalidad de promover la cohesión social y económica. Constituye un elemento fundamental de la Estrategia 2020 para el crecimiento y el empleo de la Unión Europea, que busca dotar a los ciudadanos de la Unión de una mejor preparación y mejores perspectivas profesionales para, así, mejorar su nivel de vida.

Dirige sus fondos hacia:

² Mas información sobre el Fondo Social Europeo en el siguiente link;
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=es>

- Los trabajadores y las nuevas competencias
- Las empresas en fase de cambio
- El acceso al empleo e inclusión social
- Los empresarios y autónomos
- La educación y formación
- Las mujeres y el empleo
- La lucha contra la discriminación
- La mejora de los servicios públicos

1.6. Principios orientadores de la interpretación y aplicación del derecho.

- **Irrenunciabilidad de derechos.** Los trabajadores no pueden disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos por las disposiciones legales de derecho necesario ni los reconocidos como tales por los convenios colectivos.
- **Principio “in dubio pro operario”.** El sentido y alcance de las normas deben interpretarse en el sentido que resulte más beneficioso para el trabajador.
- **Principio de norma más favorable.** En caso de conflicto o discrepancia entre dos o más normas laborales, éste se resolverá aplicando la más favorable para el trabajador.
- **Principio de condición más beneficiosa.** El trabajador

mantiene los derechos adquiridos aunque, con posterioridad, se aprueben normas que establezcan con carácter general condiciones menos favorables que las que pudiera tener a título individual.

1.7. La seguridad social

El Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra publicaron en 1991 un interesante documento titulado "Administración de la seguridad social". De este documento se transcribe: "Una definición de Seguridad Social ampliamente aceptada es la siguiente":

"Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La Seguridad Social en España cumplió cien años en el año 2000, Durante este período la evolución experimentada por el Sistema de Seguridad social española ha sido enorme.

Los primeros seguros sociales surgieron por ramas de aseguramiento y protegían colectivos muy específicos de asalariados; en la actualidad se caracteriza por proteger conjuntamente todas las contingencias y

situaciones contempladas en los seguros más avanzados y alcanza a toda la población.

1.7.1 Normas generales³

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (Preceptos sobre protección social)
- Ley General de la Seguridad Social (NIPO 791-11-006-9)
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Regula los derechos y libertades de los extranjeros en España (preceptos sobre Seguridad Social)
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

1.7.2 Finalidad.

La Seguridad Social tiene como finalidad garantizar la protección de las personas ante las consecuencias económicas de determinados riesgos (accidente, enfermedad) o determinadas situaciones (vejez, viudedad, cargas familiares).

³ Información extraída de la página web oficial de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?C1=1001&C2=2001

Los sistemas de protección originariamente se fundamentaron en la iniciativa de determinadas categorías profesionales o gremios que utilizaban diversos instrumentos de aseguramiento, tanto privados como en régimen de mutualidad. Su generalización a toda la población y la intervención del Estado configura al sistema de Seguridad Social como un instrumento de política social y sanitaria sujeto a una reglamentación exhaustiva y a una aplicación controlada.

1.7.3 Aspectos básicos.

El cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad Social, fundamentalmente el pago de las cotizaciones y el derecho a beneficiarse de las prestaciones, es de obligado cumplimiento por trabajadores y empresas y no depende por tanto del acuerdo de las partes ni de cómo quieran establecer sus relaciones contractuales.

Así, las cotizaciones necesarias para la protección de los riesgos deben ser abonadas obligatoriamente (una parte por los empresarios y otra por los trabajadores) y están fijadas reglamentariamente, al igual que las prestaciones.

1.7.4 Regímenes de la seguridad social.

Con el fin de generalizar la protección de la Seguridad Social a todas las personas con independencia de su estatus profesional se establece un único régimen (Régimen General) al que paulatinamente se han ido

incorporando regímenes que tenían una regulación propia (artistas, representantes de comercio, deportistas, etc.).

No obstante, actualmente siguen conviviendo con el Régimen General determinados regímenes especiales para los grupos siguientes:

- Trabajadores en actividades agrícolas, forestales o ganaderas.
- Trabajadores del mar.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Empleados del hogar.
- Trabajadores de la minería del carbón.
- Funcionarios públicos.
- Estudiantes.

1.7.5 Acción protectora de la seguridad social.

La Seguridad Social garantiza la cobertura de tres tipos de riesgos: Los seguros sociales que cubren los riesgos de enfermedad, maternidad, desempleo, jubilación, incapacidad y muerte. Las prestaciones familiares y los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.