

Legislación básica de aplicación en la relación laboral

1. EL DERECHO LABORAL Y SUS FUENTES

En todas las sociedades existen unas normas de obligado cumplimiento que regulan las relaciones y posibilitan la convivencia, precisamente ése es el contenido del Derecho. Podríamos definir éste como el conjunto de principios y normas jurídicas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad, cuyos individuos pueden ser obligados a su cumplimiento.

Pues bien, si trasladamos esta definición al ámbito del presente manual, podríamos definir el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral como el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre empresarios (o empleadores) y trabajadores y de ambos con

- ▀ El Derecho Laboral y sus fuentes
- ▀ La Constitución Española
- ▀ El Estatuto de los Trabajadores
- ▀ Ley Orgánica de Libertad Sindical
- ▀ Ley General de la Seguridad Social
- ▀ Inscripción de las empresas en la Seguridad
- ▀ Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- ▀ La Negociación Colectiva

OBJETIVOS:

- Identificar los derechos y deberes básicos de los sujetos obligados por una relación laboral
- Seleccionar los documentos a presentar para realizar el trámite de inscripción de la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social
- Identificar los derechos y obligaciones que, en materia de Seguridad Social, - contraen empleador y trabajador, desde el inicio y hasta la extinción de la relación laboral
- Localizar, vía - Internet o consulta a las instituciones adecuadas, el convenio colectivo de aplicación en la empresa



-
- ▼
- Interpretar los principales elementos de un convenio colectivo
 - Interpretar las normas y disposiciones legales, atendiendo a los principios - generales que orientan el Derecho Laboral
 - Identificar el conjunto de textos legales que afectan a la relación laboral de la empresa
 - Identificar la documentación generada, como consecuencia de la aplicación de algunas de las normas laborales que determinan las relaciones laborales

el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida y en dependencia del empresario, para la producción de bienes y servicios (no presumiéndose la gratuidad del trabajo).

El Derecho Laboral está integrado por normas en las que se establecen ciertas reglas de conducta de obligado cumplimiento por empresarios, trabajadores y entes públicos que intervienen en las relaciones laborales.

Así, en la misma línea argumental, si el artículo 1 del Código Civil establece a la **Ley, la costumbre y los principios generales del derecho**, como las fuentes del ordenamiento jurídico español, en el ámbito laboral las fuentes del Derecho del Trabajo, vendrán dadas básicamente por:



1.1 Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado

La legislación en el ámbito laboral y social es absolutamente extensa, si bien, podemos destacar las principales disposiciones legales y reglamentarias del Estado que cubren el Derecho Laboral.

En este sentido, resulta fundamental el conocimiento y respeto del **principio de jerarquía** que establece que «*las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior*». Respecto de la normativa laboral, la estructura jerárquica vendría dada por:



Entre las principales disposiciones legales y reglamentarias del Estado podemos destacar:

Constitución Española (CE)	Artículos relacionados con derechos laborales tales como: 14, 28, 35, 37, 40.2, 41 y 129.2.
Leyes en sentido estricto	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. - Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. - Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. - Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. - Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. - Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
Normas con rango de Ley	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. - Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Reglamentos	Diversas Ordenes por las que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se regulan convenios especiales con la Seguridad Social, se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, etc.

1.2 Los convenios colectivos

Los **convenios colectivos** son acuerdos entre representantes de los trabajadores (muchas veces representados por sindicatos) y los empresarios, en los que se establecen las condiciones de trabajo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (salarios, la jornada, el horario, las vacaciones, los tipos de contratos, etc.)

Establece el artículo 37.1 de la Constitución Española (CE) que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

Así, aunque hablamos de pactos entre empresarios y trabajadores, **los convenios colectivos son normas jurídicas, es decir, son fuente de derecho laboral** y por tanto de obligado cumplimiento para las partes (empresarios y trabajadores).

En la imagen presentamos a modo de ejemplo el Convenio Colectivo de la industria del calzado.



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7433 *Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Industria del Calzado (código de convenio n.º 99000805011981) para los años 2016, 2017 y 2018, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2016, de una parte, por la Asociación de Empresas de Componentes del Calzado (AEC) y la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos Industria-CC.OO. y FITAG-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Los Convenios, como norma, no pueden ir en contra ni de la Constitución ni de las Leyes; al mismo tiempo, los contratos de trabajo, que también establecen condiciones pactadas entre el empresario y el trabajador **nunca pueden ir en contra de lo establecido en los Convenios Colectivos.**

EJEMPLO

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015) establece que en ningún caso la duración de las vacaciones anuales podrá ser inferior a 30 días naturales.

Consecuentemente, por convenio no se pueden pactar unas vacaciones de 25 días naturales al año; por el contrario, sí se pueden pactarse de 35 días naturales al año, acuerdo que respeta la Ley y aumenta los derechos del trabajador.

Un determinado Convenio colectivo establece que la actividad de la empresa se llevará a cabo de lunes a viernes.

El contrato no podrá poner entonces que el trabajador trabajará de los fines de semana.

El convenio colectivo aplicable en una determinada empresa podremos encontrarlo normalmente reseñado en el propio contrato de trabajo. Si no fuese así, del conocimiento de la actividad de la empresa, su código CNAE, por indicaciones de la representación sindical o en las propias Direcciones Generales de Trabajo o Empleo de las Comunidades Autónomas, o del Ministerio de Empleo, donde hay unidades especializadas en Convenios Colectivos, podemos tener conocimiento sobre el mismo.

1.3 La voluntad de las partes

Formalizadas en el contrato de trabajo, es una fuente de la relación laboral que afecta a la relación concreta entre un empresario y un trabajador. No es fuente del Derecho por carecer de generalidad.

Además, será necesario que confluyan tres elementos:

- **Consentimiento.**- Se realiza libremente entre las partes que intervienen y de mutuo acuerdo.
- **Finalidad.**- La actividad del trabajador.
- **Motivo.**- Cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo.

El contrato de trabajo en sí mismo, reúne las siguientes características:

- Es un contrato típico y nominal;
- Las partes persiguen intereses contrapuestos;
- Se acuerda un intercambio de trabajo y retribución ajena a los riesgos de la empresa;
- Existe una equivalencia cierta entre las prestaciones a las que se obligan las partes;
- Genera obligaciones de contenido patrimonial;
- Se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

Los contratos de trabajo **pueden formalizarse de forma escrita y verbal**, aunque estos últimos no suelen ser habituales, y tanto empresa como trabajador pueden pedir que se hagan por escrito, ya que produce mayor seguridad para ambos. De cualquier forma, **la ley exige que se realicen por escrito los siguientes contratos de trabajo**: los contratos en prácticas, de formación, los de obra y servicio determinado, los que sean a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de relevo, los de trabajo a domicilio, los

Así el **contrato de trabajo** será un acuerdo entre dos partes por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución.

RECUERDA

Puedes encontrar modelos oficiales de contratos de trabajo en la web del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

de los trabajadores expatriados, y los temporales que tengan una duración superior a 4 semanas.

Normalmente las partes (empresario y trabajador) una vez expresadas sus voluntades en el contrato de trabajo, se quedarán con una copia del mismo; en caso de extravío se podrá solicitar una copia básica en el Servicio Público de Empleo Estatal, ya que existe la obligación de la empresa de registrar los contratos que realiza. Es muy importante que el trabajador tenga una copia de sus contratos a la hora de realizar cualquier tipo de reclamación con posterioridad.

1.4 Los usos y costumbres locales y profesionales

De acuerdo con el artículo 1 del Código Civil, los **usos y costumbres** profesionales tienen un papel prácticamente residual en materia laboral; comprenden tanto la reiteración de conductas que generan en sus destinatarios la condición de su obligatoriedad como la norma creada por el uso social.

Así lo dice el artículo 3.1.d del TRET, estableciendo además su aplicación sólo en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa que determine que se apliquen, aunque existan dichas disposiciones.

Dichos usos y costumbres deben ser "locales y profesionales", es decir, deben existir en una determinada localidad y, dentro de ésta, en el sector profesional en cuestión.

EJEMPLO

Las cestas de Navidad que repartidas por algunas empresas a sus trabajadores podría ser un ejemplo de usos y costumbres. Ningún empresario está obligado por ley a repartir dichas cestas, sin embargo, muchos las reparten año tras año, lo que conlleva a que los trabajadores lo tomen como una costumbre de esa época y que en un futuro esta costumbre sea muy difícil de erradicar.

Así para que este pueda darse hablan de cumplirse los siguientes requisitos:

- **Local.** A diferencia de lo indicado en el Código Civil, el Estatuto de los trabajadores hace referencia a su carácter local.
- **Profesional.** Trabajadores de una determinada localidad y además de un determinado oficio o profesión.
- **Demostración de su existencia.** Hay que demostrar la existencia de la misma así como que cumple los requisitos exigidos. Este carácter probatorio recae sobre la parte que alega la existencia de la costumbre, pues los jueces no tienen conocimiento de ella.

EJEMPLO

Por más de 100 años en una localidad del interior Peninsular los trabajadores de la construcción tienen por costumbre, no trabajar la mañana del primer lunes del mes de febrero para asistir a una ofrenda floral de la patrona de la localidad. ¿Tienen derecho a este descanso laboral los trabajadores de la construcción de la localidad vecina?

No. Los usos y costumbres para poder ser fuente de derecho deben limitarse a localidad y profesión, y en el caso referido no se cumplen ambos requisitos para poder valorar esta posibilidad.

1.5 Los Principios Generales del Derecho Laboral

En Derecho laboral la concurrencia de tantas fuentes hace difícil su aplicación práctica, pues las soluciones de los problemas exigen a menudo que se tengan en cuenta normas de distinto ámbito (nacional, internacional, por ejemplo) y conocer cuál es el régimen jurídico aplicable a una determinada relación laboral exige tener en cuenta, combinadamente, los principios que se indican a continuación:

A. **Principio de jerarquía.**- Ya en el apartado 1.1 hemos hecho referencia a este principio ilustrándolo con una pirámide que contiene las normas básicas del derecho laboral.

B. **Prevalencia temporal.**- La normativa laboral cambia continuamente y se produce una sucesión normativa de forma que una norma posterior del mismo rango jerárquico deroga la anterior.

Las innovaciones en la normativa no deben vulnerar el principio de seguridad jurídica (garantía de los individuos de que sus bienes y derechos no serán violentados), aunque la nueva norma incida en las relaciones o situaciones jurídicas que ya existían anteriormente.

De cualquier forma, la sucesión de normas no debe implicar la denominada retroactividad prohibida, es decir, tener incidencia en hechos ya producidos o consolidados al amparo de una norma anteriormente vigente, vulnerando de esta forma derechos fundamentales ya adquiridos.

C. **Principio de norma mínima.**- Las normas de rango superior fijan el contenido mínimo de la norma que la sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. De esta forma, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que una norma de superior rango, pero nunca empeorarlas. Por ejemplo, en un convenio colectivo no se pueden marcar condiciones laborales inferiores a las establecidas en las leyes; los contratos de trabajo individuales tampoco pueden establecer condiciones menos favorables que las establecidas en convenios colectivos.