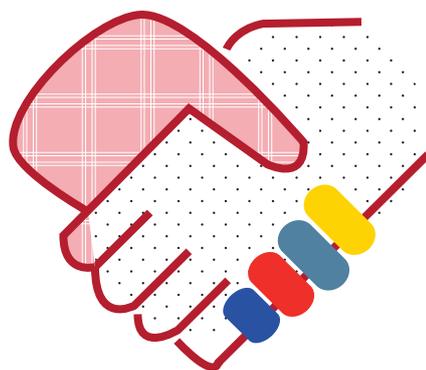
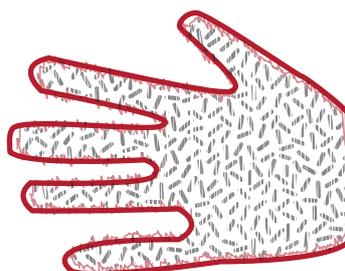
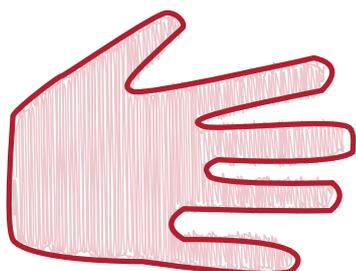
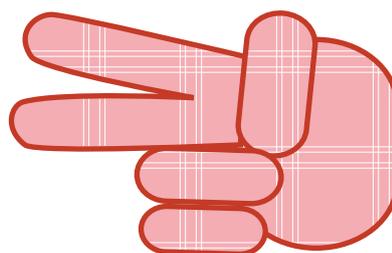
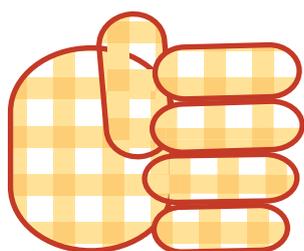




# Contratación laboral





Nipo: 820-11-349-4

Autoras:

Paula Greciet Paredes

M<sup>a</sup> Dolores Ortega Ortega

Edición y maquetación de contenidos:

Susana Pérez Marín

Diseño gráfico e ilustración de portada:

María Guija Medina

## **UA 1: NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES 5**

Introducción  
El derecho del trabajo  
Las fuentes del derecho de trabajo  
La jerarquía de las normas laborales  
El derecho de representación de los trabajadores y la negociación colectiva  
La ley orgánica de Libertad Sindical  
La ley de Prevención de Riesgos Laborales.  
La ley general de la Seguridad Social  
Para recordar

## **UA 2: LA CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 53**

Introducción  
Organismos y órganos que intervienen en relación con el contrato de trabajo  
El contrato de trabajo  
Modalidades de contratación laboral y requisitos  
Para recordar

## **UA 3: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 101**

Introducción  
Modificación de las condiciones de trabajo  
Suspensión del contrato de trabajo  
Extinción del contrato de trabajo  
Actuaciones ante la jurisdicción social en los distintos supuestos de sanción, modificación y extinción del contrato  
Para recordar

# Índice

## **UA 4: MANTENIMIENTO, CONTROL Y ACTUALIZACION DEL FICHERO DE PERSONAL 144**

Introducción

El fichero de personal y la normativa de protección de datos de carácter personal

La información a los empleados sobre el tratamiento de datos de carácter personal

El expediente del trabajador

Las comunicaciones en la gestión administrativa del personal

Procedimientos de seguridad y control de asistencia

Para recordar

# Unidad de Aprendizaje 1

## NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Introducción	6
2. El derecho del trabajo	7
3. Las fuentes del derecho de trabajo	9
4. La jerarquía de las normas laborales	13
5. El derecho de representación de los trabajadores y la negociación colectiva	30
6. La Ley Orgánica de Libertad Sindical	35
7. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales	37
8. La Ley General de la Seguridad Social	41
9. Para recordar	47

## 1. Introducción

Los avances científicos y técnicos del siglo XVIII y XIX produjeron un cambio radical en el modelo de producción de bienes materiales. La incorporación de las máquinas supuso el traslado de la mano de obra desde los **talleres artesanales** con un reducido número de operarios a las **fábricas**, donde máquinas y obreros fueron agrupados en grandes concentraciones.

Se necesitaban por tanto nuevos procedimientos de trabajo basados en la especialización de las funciones y la estandarización de los procedimientos, con el objetivo principal de eliminar pasos y movimientos innecesarios y reducir los costes de fabricación.

La nueva organización del trabajo rompió con la fabricación artesanal en la que los trabajadores creaban y transformaban la materia prima dentro de un mismo proceso, sin apenas **especialización**. La implantación de los nuevos sistemas generó importantes problemas de índole social pues llevaban consigo la deshumanización alienante del espacio de trabajo.

Al no existir todavía ningún tipo de regulación, los trabajadores se veían expuestos a jornadas de trabajo de más de doce horas, los niños trabajaban (siendo uno de los objetivos más atractivos para los empresarios porque sus salarios eran sustancialmente inferiores).

Esta falta de derechos de los trabajadores en las fábricas fue el caldo de cultivo del **movimiento obrero** y del nacimiento de los **sindicatos**, como herramienta para la reivindicación de la mejora de las condiciones salariales y de trabajo.

Pero fue necesaria la intervención de los estados para posibilitar la limitación de los abusos garantizando a su vez el desarrollo económico y el progreso.



Manifestación, Ginebra, Suiza

Fuente <http://recursostic.educacion.es/bancoimagenes/web/>

Nace así la regulación de las relaciones de trabajo o el Derecho del Trabajo como conjunto de normas para dar respuesta a los problemas jurídicos y sociales ante la ausencia de limitaciones y reglas equilibradas en el uso de la fuerza de trabajo.



El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento. "Victor Pauchet (1869-1936): médico cirujano francés autor del libro La práctica quirúrgica ilustrada".

## 2. El Derecho del Trabajo

### 2.1. Concepto y naturaleza



El Derecho del Trabajo o Derecho laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratuidad del trabajo.

Los objetivos del Derecho del Trabajo son:

- Asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana.
- Compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

El Derecho del Trabajo tiene naturaleza mixta en cuanto integra instituciones de [Derecho Público](#) y de Derecho Privado:

- Naturaleza de Derecho Público porque interviene el Estado como garante de los derechos de los trabajadores.
- Naturaleza de Derecho Privado porque el objeto de regulación son relaciones entre **particulares** (trabajadores y empleadores).

## 2.2. Contenido

El Derecho del Trabajo se compone de las siguientes partes o ramas:

- **Derecho individual del trabajo:** que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- **Derecho de la Seguridad Social:** tiene relación con la protección principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante riesgos de enfermedad, accidentes, vejez, jubilación, etc.
- **Derecho procesal laboral:** rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos.



Relación entre las principales normas laborales y la rama del Derecho del Trabajo a que pertenecen:

Norma		Rama del Derecho del Trabajo
Ley Orgánica de Libertad Sindical	⇒	Derecho colectivo del trabajo
Estatuto de los Trabajadores	⇒	Derecho individual del trabajo
Ley General de la Seguridad Social	⇒	Derecho de la seguridad social
Ley de Procedimiento Laboral	⇒	Derecho procesal laboral

### 3. Las fuentes del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, como sector del ordenamiento jurídico general, está integrado por normas en las que se establecen ciertas reglas de conducta de obligado cumplimiento para los particulares (trabajadores y empleadores) y los entes públicos que intervienen en las relaciones laborales.

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**, también aplicables al Derecho del Trabajo como parte del mismo. (Ver artículo 1 del CC).



[Título preliminar del código civil](#)



**La Ley:** Norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.



**La Costumbre:** Normas jurídicas que se desprenden de hechos que se han producido repetidamente en el tiempo en un territorio concreto. Procede de la misma sociedad, que mediante la observación continuada de una conducta, acaba por imponerla como precepto. Tiene fuerza vinculante y se recurre a ella cuando no existe ley (o norma jurídica escrita) aplicable a un hecho.



**Principios generales del derecho:** Enunciados normativos que expresan un juicio moral acerca de la conducta que hay que seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico. Cada uno de estos principios generales del Derecho es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas.



Los principios generales del derecho varían en cada sociedad y en cada época. La esclavitud durante el Imperio Romano era un bien jurídico protegido por las leyes. En la actualidad, la esclavitud es perseguida en los países desarrollados aunque se sigue practicando con impunidad en muchos países en vías de desarrollo.



<http://www.revistafusion.com/2004/febrero/temac125.htm>

¿Sabías que la pena de muerte fue totalmente abolida en España en 1995?



<http://www.es.amnesty.org/temas/pena-de-muerte/espana-y-la-pena-de-muerte/>



**Def. Jurisprudencia:** es el criterio constante y uniforme de aplicar el Derecho mostrado en las sentencias del Tribunal Supremo.

Este concepto también se recoge en el artículo 1.6 del Código Civil al definirla como **doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.**

El Código Civil, en los artículos 3 a 7 establece también los principios de aplicación y la eficacia de las normas jurídicas. De todos ellos, por su importancia, destacan los siguientes:

➤ **Principios de interpretación y aplicación:**

- **Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras,** en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. (Art. 3.1).

- **Procederá la aplicación analógica de las normas** cuando estas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón. (Art. 4.1).
- **Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras Leyes.** (Art. 4.3).

➤ **Principios de eficacia:**

- **La ignorancia de las Leyes no excusa de su cumplimiento.** El error de derecho producirá únicamente aquellos efectos que las Leyes determinen. (Art. 6.1).
- **Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.** (Art. 7.1).
- **La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo.** (Art. 7.2).



[Título preliminar del código civil](#)

### 3.1. Fuentes materiales y fuentes formales

En este apartado se estudia el Sistema de Fuentes del Derecho del Trabajo como origen de las normas jurídicas que lo componen, quién las crea, cómo se manifiestan al exterior, cómo se relacionan estas normas entre sí y cómo se aplican a los hechos cotidianos de esta rama del Derecho.

El concepto de Fuentes del Derecho del Trabajo presenta dos acepciones distintas:

- **Fuentes materiales o de producción:** poderes o grupos sociales con capacidad normativa. Crean normas jurídicas: el poder legislativo, la sociedad y el poder ejecutivo.

- **Fuentes formales o normales:** Formas a través de las cuales la norma jurídica se manifiesta (la norma misma). Leyes del poder legislativo, Costumbre de la sociedad y Reglamento del poder ejecutivo.

La Constitución Española de 1978 establece los poderes y fuerzas sociales con capacidad para crear normas jurídicas, a qué tipos de normas dan lugar y su procedimiento de elaboración.

En el siguiente cuadro se relacionan las fuentes materiales y formales del Derecho del Trabajo, es decir, los órganos con capacidad normativa, las normas producidas y, en su caso, la parte de la Constitución Española que las regula.



Fuentes materiales y formales del derecho

FUENTES MATERIALES O DE PRODUCCIÓN (crean normas)	FUENTES FORMALES O NORMALES (manifestación de la norma)
Poder Legislativo del Estado (Título III, Art. 66).	Ley estatal (Parlamento: Congreso y Senado): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica (Artículo 81 y 87-92).</li> <li>• Ley Ordinaria (Artículos 87-92).</li> </ul>
Potestad legislativa del Gobierno: <ul style="list-style-type: none"> <li>• delegación de las Cortes (Artículos 82-85).</li> <li>• extraordinaria y urgente necesidad (Art. 86).</li> </ul> Poder Ejecutivo del Estado (Art. 97).	Normas del Gobierno con fuerza de Ley: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto legislativo.</li> <li>• Decreto Ley.</li> </ul> Reglamento (Gobierno).
CC.AA. (Título VIII, Cap. III) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poder legislativo.</li> <li>• Poder ejecutivo.</li> </ul>	En materia de su competencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley autonómica.</li> <li>• Reglamento autonómico.</li> </ul>
Agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) (Art. 37.1).	Convenio colectivo (autonomía colectiva).
Particulares (trabajadores y empleadores) (Art. 35).	Contrato de trabajo..
Comunidad Internacional (Art. 93-96).	Tratados internacionales en materia laboral.

Unión Europea (Art. 93).	Normas comunitarias en materia laboral y de empleo.
Sociedad.	Costumbre laboral.
Jueces y Tribunales.	Jurisprudencia.



[La constitución española](#)

#### 4. La jerarquía de las normas laborales

El principio de jerarquía establece que «las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior». En el esquema adjunto se observa gráficamente el principio de jerarquía de las normas laborales.



[Pirámide de jerarquía normativa de las normas laborales](#)

La aplicación de este principio en materia laboral no difiere del resto de ramas del derecho, pero a la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas laborales, se han de tener en cuenta unos principios específicos propios del Derecho del trabajo:

- **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. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la 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.



Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. ¿Es esto posible?

**Solución:** No sería posible porque el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior contienen los mínimos de derecho necesario inderogables para las normas de rango inferior. Tendrá derecho a disfrutar de los treinta días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

- **Principio de norma más favorable:** Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.



Un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas/día. ¿Qué jornada tendría que realizar este trabajador?

**Solución:** Tendría que realizar la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo al ser la norma más favorable para el trabajador.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los períodos de descanso.



Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden, a lo que el trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?

**Solución:** No es correcta porque el principio de “irrenunciabilidad” de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.

- **Principio de condición más beneficiosa:** Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.



Un trabajador firmó su contrato hace tres años. En este se estableció que la empresa le pagaría un plus de transporte. Actualmente se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se suprime el derecho a este plus. ¿Conservaría este trabajador el derecho a percibir esta cantidad? ¿Qué principio debe aplicarse?

**Solución:** El trabajador continuaría percibiendo el plus de transporte tal y como se estableció a la firma de su contrato. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, según el cual, si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

- **Principio in dubio pro operario:** Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.



Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia, es decir, una hora por cada hijo. La empresa se lo denegó. La empleada recurrió al Juzgado de lo Social. ¿Tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia?

**Solución:** El Tribunal de lo Social dictó sentencia y estableció que el silencio de la ley debe interpretarse in dubio pro operario, y lo procedente es atender a cada hijo una hora. Para saber más consulta la sentencia en el siguiente documento de apoyo.