



Universidad de Navarra

DPN-55
0-402-046

Las relaciones laborales en España, 2007

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el esquema conceptual que se presenta en la nota técnica «Cómo conocer la realidad laboral de un país: variables de análisis», vamos a analizar en este documento la situación de las relaciones laborales en España en el año 2007.

En el esquema mencionado se plantea la necesidad de estudiar básicamente dos variables: el marco laboral y la negociación colectiva. El marco laboral establece las reglas del juego mínimas que van a regular las relaciones laborales en la empresa, y la negociación colectiva se plasma en los convenios colectivos que permiten concretar las condiciones de trabajo de acuerdo a la realidad empresarial. Estos son los dos ejes que van a servir para el estudio y análisis de la realidad laboral española.

Nota técnica preparada por el Profesor Sandalio Gómez, con la colaboración de Carlos Martí e Ignacio Contreras, Asistentes de Investigación, Mayo de 2002. Revisada en Febrero de 2007.

Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE.

Copyright © 2006, IESE. Para pedir otras copias de este documento, o un documento original para reproducirlo, dirijase a IESE PUBLISHING a través de www.iesep.com, o bien llame al +34 932 534 200, envíe un fax al +34 932 534 343, escriba a IESEP C/ Juan de Alós, 43 - 08034 Barcelona, España, o a iesep@iesep.com.

No está permitida la reproducción total o parcial de este documento, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios.

Última edición: 5/6/09



LEGISLACIÓN LABORAL

El marco jurídico comprende, en los aspectos más relevantes que repercuten directamente en la configuración de las relaciones laborales en la empresa, las siguientes leyes:

- I) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- II) LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL
- III) LEY DE CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN
- IV) LA LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA HUELGA

I) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Introducción

El pilar normativo fundamental de las relaciones laborales en España lo constituye, sin lugar a dudas, el Estatuto de los Trabajadores. Su promulgación, el 10 de marzo de 1980, contó con el apoyo mayoritario de las fuerzas sociales y políticas y constituyó un hito en la regulación de las relaciones laborales en España.

El Estatuto se estructura en tres grandes capítulos, que regulan los aspectos básicos de la relación laboral, tanto individual como colectiva:

Título primero: La relación individual de trabajo. Recoge todos los aspectos que se regulaban en la antigua Ley de Contrato de Trabajo. Es el capítulo más extenso del Estatuto y en él se recogen todos los derechos y deberes básicos, tanto de empresarios como de trabajadores. En síntesis, se regulan las modalidades de contratos de trabajo, la jornada máxima de trabajo y sus modalidades, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las infracciones y sanciones, la suspensión y extinción de la relación laboral, la retribución, etc.

Título segundo: La relación colectiva de trabajo. Define y regula los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, el procedimiento de celebración de las elecciones y las funciones y responsabilidades que les son propias a cada uno de ellos. También establece los requisitos para celebrar asambleas y aprobar acuerdos que afecten a la totalidad de la plantilla de una empresa.

Título tercero: La negociación colectiva. Está dedicado a fijar las normas que regulan la negociación colectiva, los requisitos formales que se han de cumplir para negociar un convenio colectivo, las unidades de negociación, el contenido, la concurrencia de convenios, vigencia, etc.

Breve historia del Estatuto de los Trabajadores (1980-2007)

Desde la promulgación del Estatuto de Trabajadores en 1980, este texto legislativo ha sufrido diversas reformas, de las que destacamos, por su importancia, las siguientes:

Reforma de 1984 (Ley 32/1984, de 2 de agosto): Esta ley fue completada con un Real Decreto en octubre de ese mismo año. España atravesaba unos momentos de inestabilidad laboral y la tasa de paro se situaba en el 20%. El objetivo fundamental de esta reforma es la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles y, para ello, se impulsa como gran aportación y novedad el contrato de fomento al empleo. Se convirtió en poco tiempo en el «contrato estrella» utilizado ampliamente por los empresarios y elevó de manera decisiva el porcentaje de contratos temporales disminuyendo el nivel de desempleo.

Reforma de 1994 (Real Decreto Legislativo 10/1994, de 19 de mayo): El Gobierno se decidió a abordarla dados los cambios que había sufrido la empresa desde 1980 y la petición unánime de los empresarios, que consideraban imposible competir en Europa sin una adaptación del marco laboral a la realidad. La reforma se plantea conseguir