

## TEMA 2. INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO.

### 1. Introducción.

En Derecho se distinguen un conjunto de normas que se refieren a sectores de la vida social (**Ordenamiento Jurídico**). Se divide en:

Clases de Derecho	Ramas del Derecho	Definiciones
<b>Derecho Público</b>	Derecho Internacional Público Derecho Político Derecho Administrativo Derecho Penal Derecho Procesal Derecho Fiscal Derecho Comunitario	Sus normas van dirigidas a <b>regular</b> la <b>actividad</b> del <b>Estado</b> y entes públicos <b>entre sí</b> , así como sus relaciones con los <b>particulares</b> , cuando el Estado y los entes actúan de forma oficial.
	Derecho del Trabajo	Contiene normas tanto de Derecho Público (Ley O. de libertad sindical) como de Derecho Privado (Contratos).
<b>Derecho Privado</b>	Derecho Internacional Privado Derecho Civil Derecho Mercantil	<b>Regula</b> las <b>relaciones entre particulares, o con el Estado</b> y entes públicos cuando éstos actúan de forma privada.

### 2. El derecho del Trabajo.

Es un derecho y deber reconocido por la **Constitución Española en su art. 35**, que también establece la redacción de un Estatuto del Trabajador.

**Definición:** El Derecho Laboral constituye una rama del **Ordenamiento Jurídico** (conjunto de normas del Estado) que regula las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional y que tiene su origen en el trabajo prestado de forma **personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia del empresario ( Art. 1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)**.

- **La constitución española:** Es la norma básica del Estado español. En su Art. 35, recoge una serie de principios, derechos y deberes que afectan al mundo laboral:
  - Deber de trabajar.
  - Derecho al trabajo y la elección de profesión u oficio.
  - Derecho a la promoción en el trabajo.
  - Derecho a remuneración suficiente. (SMI)
  - Derecho no ser discriminado/a por razón de sexo.

¿Cuál es el origen del Derecho Laboral? Como todo derecho, toma cuerpo a partir de las **FUENTES GENERALES DEL DERECHO** que son:

Fuentes del Derecho	tipo
• Ley	Principal
• Costumbre • Principios Generales del Derecho	Supletorias.Directas
• Jurisprudencia • Doctrina Científica	Complementarias. Indirectas

Y, además, de aquellas **FUENTES ESPECÍFICAS** que exteriorizan la aplicación del Derecho Laboral. Estas últimas las clasificamos según su origen en:

<b>ORIGEN</b>	<b>FUENTES ESPECÍFICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>EXTERNAS.</b> Normas laborales aplicables en el Estado español en virtud de su pertenencia a la OIT y a la Unión Europea	<b>Reglamentos comunitarios y Directivas comunitarias de la UE</b>	Normas comunitarias que se aplican en todos los Estados miembros de la UE y que <b>deben incorporarse a la legislación de cada uno de ellos.</b>
	<b>Convenios de la OIT</b>	Convenios nacidos en el seno de la OIT y que <b>forman parte del ordenamiento jurídico de los países que los ratifican.</b>
<b>INTERNAS.</b> Normas laborales presentes en el ordenamiento jurídico del Estado español	<b>Constitución Española</b>	Prevalece sobre las demás leyes. Regula los <b>derechos básicos de los trabajadores y de los empresarios.</b>
	<b>Leyes orgánicas</b>	Regulan los derechos fundamentales y las libertades públicas. La más importante es la <b>Ley Orgánica de Libertad Sindical</b>
	<b>Leyes ordinarias</b>	Leyes aprobadas por las Cortes Generales que no tienen el carácter de orgánicas. Las más importantes son: <b>Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Procedimiento Laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales</b>
	<b>Normas con rango de ley</b>	Normas dictadas por el Gobierno por delegación de las Cortes Generales. <b>Regulan partes específicas de la normativa laboral.</b>
	<b>Reglamentos Laborales</b>	Emanados del Gobierno, tienen como misión <b>desarrollar leyes</b> existentes para su aplicación. En la actualidad, existe gran cantidad de reglamentos en materia laboral.
<b>PROFESIONALES.</b> Manifestadas por la voluntad de las partes de forma individual y colectiva	<b>Convenios Colectivos</b>	<b>Acuerdo entre trabajadores y empresarios</b> que afecta a todos aquellos incluidos en su ámbito de aplicación.
	<b>Contratos de trabajo</b>	Señalados por el Estatuto de los Trabajadores como fuente del Derecho Laboral, ponen de <b>manifiesto la voluntad de las partes.</b>
	<b>Usos y costumbres laborales</b>	<b>Hábitos profesionales de aplicación en una localidad concreta</b>

### 3. Aplicación de las normas

Existen varias normas que regulan las relaciones laborales, pero para su correcta aplicación hay que tener en cuenta:

- **Jerarquía de la normativa:** (art. 3.2 LET)

Conforme al rango de cada ley, las normas de rango inferior no podrán contradecir las de rango superior. Esta **jerarquía** es:

- Constitución española
- Normativa comunitaria directamente aplicable (**Reglamentos y directivas comunitarios**)
- **Convenios** de la OIT y **tratados** ratificados por el Estado español
- Leyes orgánicas y ordinarias.
- Otras normas con rango de ley. ( Normas emanadas del Poder Ejecutivo como son **Decretos Leyes y Decretos Legislativos**).
- Reglamentos
- Convenios Colectivos
- Contratos de Trabajo
- Costumbre laboral

• **Principios de aplicación del Derecho del Trabajo:**

- a) **Principio de norma más favorable:** (art. 3.3 LET) Los conflictos originados entre dos o más normas se resuelven aplicando la más favorable para el trabajador. Ejemplo: Un trabajador quiere conocer el salario que va a percibir, ya que por una parte el Real Decreto que establece el SMI lo fija en 480 euros; y por otra parte el convenio colectivo aplicable a su sector, establece para su categoría profesional 600 euros ¿cuál de las dos normas sería la aplicable?  
**SOLUCIÓN:** Está claro que el Real Decreto tiene rango superior al del convenio colectivo; si se aplicara el principio de jerarquía normativa, habría que aplicar el de mayor rango, es decir el Real Decreto. Sin embargo, el carácter protector del Derecho del Trabajo hace que el principio de jerarquía normativa ceda ante el principio de norma más favorable, que establece que los conflictos entre dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador en su conjunto y cómputo anual, en este caso concreto el convenio colectivo.
- b) **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** (art. 3.5. LET). 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. Ejemplo: Un empresario impone al trabajador una cláusula en el contrato en la que renuncia a las vacaciones ¿será válida esta cláusula del contrato?  
**SOLUCIÓN:** Es aplicable a este supuesto el principio de irrenunciabilidad de derechos, y por lo tanto la cláusula es nula y el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones.
- c) **Principio de condición más beneficiosa:** (art. 3.5. LET) Los derechos adquiridos se mantendrán, aunque posteriormente se aprueben normas menos favorables. Ejemplo: Un contrato de trabajo establece 38 días naturales de vacaciones anuales. El nuevo convenio colectivo en general es más beneficioso, pero en materia de vacaciones establece que éstas serán de 35 días naturales al año ¿cómo afecta el nuevo convenio al trabajador?  
**SOLUCIÓN:** Le será de aplicación el convenio colectivo, pero se le mantendrá la mejor condición respecto a las vacaciones (38 días)
- d) **Principio pro operario:** Cuando alguna norma de Derecho Laboral de lugar a más de una interpretación, se tomará la más ventajosa para el trabajador.

## 4. El Estatuto de los trabajadores.

### 4.1. Concepto

De acuerdo con la Constitución se redactó el Estatuto del Trabajador (LET), recogido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Actualmente se ha regulado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y modificado por otros Decretos posteriores.

Podemos definir la LET como norma que regula las relaciones individuales de trabajo, así como los derechos de representación y reunión de los trabajadores en la empresa, todo lo relacionado con la negociación y los convenios colectivos y las infracciones laborales.

La LET consta de cuatro títulos, once capítulos, noventa y siete artículos y una serie de disposiciones transitorias, adicionales y finales. (ver Esquema del TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES al final del tema).

### 4.2. Ámbito de aplicación (art. 1 LET)

Será de aplicación la LET a:

- **Trabajadores:** A los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
- 
- **PERSONAL.**- No puede delegarse en otra persona distinta a la indicada en el Contrato de trabajo.
- **VOLUNTARIO.**- El trabajador es libre para iniciar y finalizar la relación labora..
- **REMUNERADO.**- a cambio de la retribución del empresario.

- **REALIZADO POR CUENTA AJENA.**- el trabajador no recibe el fruto de su trabajo ni asume el riesgo de la actividad empresarial.
- **SUBORDINADO A LAS ÓRDENES Y DIRECTRICES DEL EMPRESARIO.**- El empresario organiza el trabajo y el trabajador acata sus instrucciones.

- **Empresarios:** Personas físicas o jurídicas o comunidad de bienes reciban los servicios de trabajadores, o personas contratadas por ETT.

La relación entre empresario y trabajador se suele dar en el **centro de trabajo** que debe estar dado de alta ante la autoridad laboral.

#### 4.3. **Exclusiones (art. 1.3 LET)**

La LET excluye de su ámbito las siguientes relaciones laborales:

- Funcionarios públicos
- Prestaciones personales obligatorias
- Consejeros (miembros de órganos de administración).
- Trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Trabajos familiares
- Representantes, comisionistas.
- Servicio de transporte (taxistas)

#### 4.4. **Relaciones laborales de carácter especial (art. 2)**

- Personal de alta dirección
- Servicio del hogar familiar
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos
- Representantes de comercio.
- Minusválidos en centros especiales de empleo.
- Estibadores en puertos y otras declaradas especiales

Cada una esta regulada por decretos específicos para cada una de ellas.

#### 4.5. **Derechos y deberes laborales básicos (arts. 4-5 LET.)**

##### **Derechos laborales:**

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga
- Reunión.
- Participación en la empresa

##### **Derechos en la relación de trabajo:**

- La ocupación efectiva.
- La promoción y formación profesional.
- A no ser discriminados.
- A su integridad física. Política de Seg. E higiene.
- Respeto a su intimidad, protección a ofensas.
- A recibir puntualmente el salario.
- Ejercicio individual de acciones de su contrato.
- Otros derivados de su contrato de trabajo.

##### **Deberes laborales básicos:**

- Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función.
- No concurrir con la actividad de la empresa. ( Competencia desleal).
- Contribuir con la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven de los contratos de trabajo.

#### 4.6. **Facultades del empresario**

- **Poder de Dirección** (art. 20 LET)

Deber del trabajador de trabajar con buena fé y diligencia.

Poder para establecer medidas de vigilancia y control del trabajador guardando la debida consideración a la dignidad humana.

Poder para comprobar el estado de accidente o enfermedad del trabajador en caso de falta.

- **Poder disciplinario** (art. 58 y 60.2 LET)

Poder para poder sancionar al trabajador. El trabajador podrá exigir la revisión a la jurisdicción laboral.

Graduación: Faltas leves, graves y muy graves.

Se deben comunicar por escrito al trabajador las graves o muy graves.

Prescripción plazo general	Tipo:	Plazo (1)
6 meses desde la comisión	Faltas leves:	10 días
	Faltas graves:	20 días
	Faltas muy graves:	60 días

(1) Plazo de prescripción a contar desde que el empresario conoce la comisión de la falta.

### 5. Los poderes del estado en material laboral.

#### 5.1. **El poder legislativo.**

Es el poder que tiene el Estado a través del parlamento de producir normas laborales.

#### 5.2. **El poder ejecutivo.**

Representado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus Direcciones Provinciales con sus órganos periféricos. En el ámbito autonómico existen también departamentos. (Consejería de Trabajo y sus Delegaciones Provinciales)

Funciones: Vigilancia y control de aplicación de las normas, autorización, asesoramiento,...

Competencias: Registro de sindicatos, programas de formación, favorecer el empleo, solventar conflictos,...

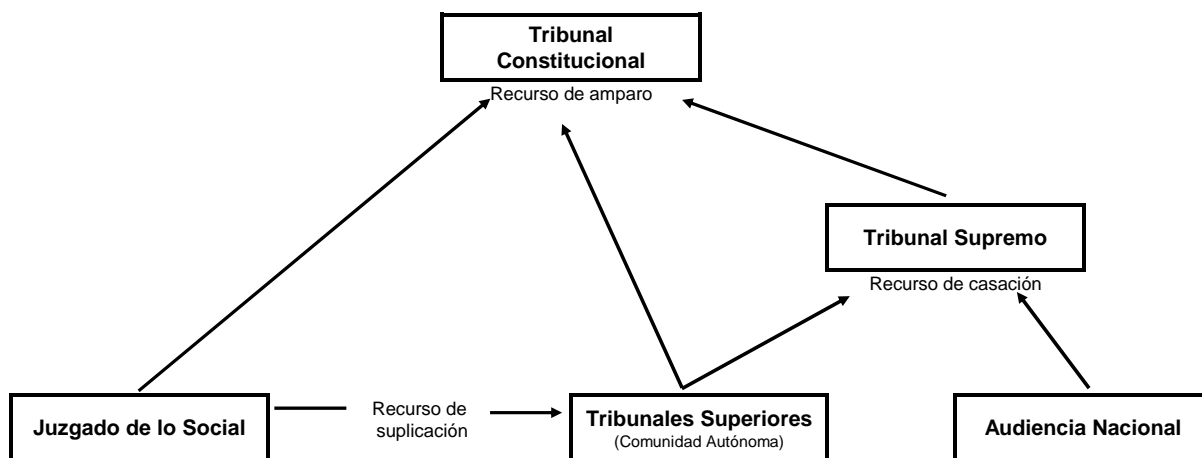
El órgano técnico en materia laboral es la **Inspección de Trabajo** ayudado por los *Controladores Laborales* que actúan en empresas de menos de 25 trabajadores. Pueden actuar por *denuncia escrita* de alguien o *de oficio* por iniciativa de la Inspección.

#### 5.3. **El poder judicial**

Se encarga de resolver los conflictos que puedan surgir en material laboral. La jerarquía de los tribunales de menor a mayor es la siguiente:

- a) **Juzgado de lo Social.** Jurisdicción en el ámbito de la provincia. Competencias:
  - Conflictos individuales (salario, despido)
  - Conflictos de Seguridad Social (prestaciones, jubilación,...)
  - Conflictos colectivos (ámbito provincial o inferior)
- b) **Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.** Ámbito de la Comunidad Autónoma.
  - Competencia entre Juzgados de lo Social en la Comunidad.
  - Recursos presentados en su ámbito. (Recurso de Suplicación)
  - Conflictos colectivos de ámbito superior a la provincia.
- c) **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**
  - Conflictos de ámbito superior a la Comunidad Autónoma.
- d) **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**

- Coordina la Doctrina (Recurso de casación y casación para unificación de la doctrina)
- e) **Tribunal Constitucional.**
- Por lesión de los derechos fundamentales. (Recurso de amparo)



## 6. Seguridad e Higiene Laboral

Legislación: art. 40.2 CE; art. 19 LET; Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### Obligaciones del empresario en materia de Seguridad:

- Evaluación del riesgo y planificación de la acción preventiva.
- Medidas de protección y prevención a adoptar y material de protección a utilizar.
- Resultado de controles periódicos: condiciones de trabajo y actividad de trabajadores.
- Práctica de controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas.
- Relación de AT y EP de más de 1 día de baja.

Los trabajadores también tienen responsabilidades en materia de Seguridad. Se crea la figura de los *Delegados de Prevención*.

En empresas de 50 o más trabajadores habrá un *Comité de Seguridad y Salud*.

### Organismos de la Administración Pública encargados de la Prevención de riesgos:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Científico-técnico)
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Vigilancia y control)
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Colegiado y asesor)
- Administraciones Públicas (INSS, INSALUD, etc.)

## Anexo. Constitución Española

### Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

### Artículo 40

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

## Actividades

1. Cuales de las siguientes actividades se excluyen o no se excluyen de la LET:
  - Un funcionario al servicio de una comunidad autónoma.
  - Asistencia a los Consejos de Administración de una empresa como Consejero.
  - Hijo que trabaja, con contrato a tiempo parcial, en la empresa del padre.
  - Taxista.
  - Propietario de autobús que realiza una ruta al amparo de una concesión administrativa.
2. Cuáles de las siguientes relaciones se consideran relaciones laborales especiales:
  - Torero
  - Empresario.
  - Asistente de hogar.
  - Personal de alta dirección.
  - Un penado que realiza un trabajo dentro de la institución penitenciaria.
3. ¿Qué normativa regula la relación de los funcionarios públicos?
4. A efectos de exclusión de la LET, ¿hasta que grado se consideran los familiares?
5. Indica que Principios de aplicación se tendrán en cuenta en las siguientes situaciones y que soluciones se darán:
  - En el **convenio colectivo** aplicable a un trabajador es el Salario es de 600,00 € al mes y sabemos que el SMI que establece el **Real Decreto** lo fija en 500,00 €
  - Un trabajador renuncia a sus vacaciones anuales.
  - Un **convenio colectivo** establece 35 días de vacaciones anuales, pero el **contrato** de un trabajador establece 40 días.
- 6.- José Núñez, es jardinero y ha sido contratado por la Comunidad de Propietarios Marques Luca de Tena con el fin de que adecente los jardines de la comunidad. El pasado día 28, cuando el señor García, presidente de la comunidad, entraba en su casa, observó que el jardín era arreglado por un robot-cortadora, que arreglaba el jardín conforme a un programa informático controlado por José Núñez. ¿es posible que se suscriba un contrato entre José Núñez y su robot?
- 7.- José Nogales ayuda junto con otros compañeros en el hospital Virgen Macarena, en el pabellón de enfermos de cáncer, realizando funciones de asistencia y aseo de los enfermos, prestando sus servicios todos los sábados y domingos por la mañana. No recibe por estos servicios retribución alguna. ¿Nos encontramos ante una relación laboral? ¿qué elementos del contrato de trabajo crees que pueden faltar? Razona tu respuesta y explica otro supuesto en el que falte alguno de los caracteres de la relación laboral.
- 8.-Pedro Jiménez presta sus servicios para la empresa Palidez S.L. es vendedor de ropa. Si, como consecuencia de las ventas realizadas, algún cliente no hace efectiva las facturas giradas por Palidez S.L, la empresa le descuenta a Pedro de sus comisiones la totalidad de la deuda. ¿Nos encontramos ante una relación laboral? ¿Responde Pedro del buen fin de la operación? Razona tu respuesta.
9. Realiza un esquema con las fuentes específicas del derecho laboral.
10. Pon un ejemplo de cada uno de los principios de aplicación en el derecho laboral.
11. Indica que Principios de aplicación se tendrán en cuenta en las siguientes situaciones y que soluciones se darán:
  - Un empresario le ofrece a un trabajador renunciar a los periodos de descanso.
  - Un joven de 18 años es contratado como auxiliar administrativo. El sueldo para su categoría, según convenio colectivo, es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes y, según el SMI, asciende a 570,60 €/mes. ¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar?.
  - ¿Puede renunciar un trabajador o trabajadora a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?. Razona tu respuesta.

- ¿Se pueden empeorar en los contratos de trabajo las condiciones establecidas en los convenios colectivos?. ¿En virtud de que principio?.
- Un contrato de trabajo establece como jornada laboral 8 horas diarias de lunes a viernes. El nuevo convenio colectivo , establece que la jornada laboral seguirá siendo de 8 horas diarias de lunes a viernes, pero cada dos sábados deberán ir los trabajadores 4 horas por la mañana. ¿ Cómo afecta el nuevo convenio al trabajador?-



Esquema del TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES				
Título I: De la relación individual de trabajo.	Cap. 1: Disposiciones generales.	Ámbito y fuentes	Art.1: Ámbito de aplicación.	
			Art.2: Relaciones laborales de carácter especial.	
			Art.3: Fuentes de la relación laboral.	
		Derechos y deberes laborales básicos.	Art.4: Derechos laborales.	
			Art.5: Deberes laborales.	
		Elementos y eficacia del contrato de trabajo.	Art.6: Trabajo de los menores.	
			Art.7: Capacidad para contratar.	
			Art.8: Forma del contrato.	
		Modalidades del contrato de trabajo.	Art.9: Validez del contrato.	
			Art.10: Trabajo en común y contrato de grupo.	
			Art.11: Contratos formativos.	
			Art.12: Contrato a tiempo parcial y de relevo.	
			Art.13: Contrato de trabajo a domicilio.	
	Cap. 2: Contenido del contrato de trabajo.	Duración del contrato.	Art.14: Periodo de prueba.	
			Art.15: Duración de contrato.	
			Art.16: Ingreso al trabajo.	
		Derechos y deberes derivados del contrato.	Art.17: No discriminación en las relaciones laborales.	
			Art.18: Inviolabilidad de la persona del trabajador	
			Art.19: Seguridad e higiene.	
			Art.20: Dirección y control de la actividad laboral.	
			Art.21: Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa.	
		Clasificación profesional y promoción en el trabajo.	Art.22: Sistema de clasificación profesional.	
			Art.23: Promoción y formación profesional en el trabajo.	
			Art.24: Ascensos.	
		Salarios y garantías salariales.	Art.25: Promoción económica.	
			Art.26: Del salario.	
			Art.27: Salario mínimo interprofesional.	
			Art.28: Igualdad de remuneración por igualdad de sexo.	
			Art.29: Liquidación y pago.	
			Art.30: Imposibilidad de la prestación.	
		Tiempo de trabajo.	Art.31: Gratificaciones extraordinarias.	
			Art.32: Garantías del salario.	
			Art.33: El Fondo de Garantía Salarial.	
			Art.34: Jornada.	
			Art.35: Horas extraordinarias.	
		Cap. 3: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	Movilidad funcional y geográfica.	Art.36: Trabajo nocturnos, a turnos y ritmo de trabajo.
				Art.37: Descanso semanal, fiestas y permisos.
			Garantías por cambio de empresario.	Art.38: Vacaciones anuales
				Art.39: Movilidad funcional.
				Art.40: Movilidad geográfica.
	Suspensión del contrato.		Art.41: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	
			Art.42: Subcontratación de obras o servicios.	
			Art.43: Cesión de trabajadores.	
	Extinción de contrato.		Art.44: La sucesión de empresa.	
			Art.45: Causas y efectos de la suspensión.	
			Art.46: Excedencias.	
			Art.47: Suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	
			Art.48: Suspensión con reserva de puesto de trabajo.	
		Art.49: Extinción de contrato.		
		Art.50: Extinción por voluntad del trabajador.		
		Art.51: Despido colectivo.		
		Art.52: Extinción del contrato por causas objetivas.		
	Cap. 4: Faltas y sanciones de los trabajadores.		Art.53: Forma y efecto de la extinción por causas objetivas.	
			Art.54: Despido disciplinario.	
	Cap. 5: Plazos de prescripción.	Prescripción de acciones derivadas del contrato.	Art.55: Forma y efecto del despido disciplinario.	
		Prescripción de las infracciones y faltas.	Art.56: Despido improcedente.	
			Art.57: Pago por el Estado.	
			Art.58: Faltas y sanciones de trabajadores.	
			Art.59: Prescripción y caducidad.	
			Art.60: Prescripción.	

<b>Título II:</b> De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.	<b>Cap. 1:</b> <b>Del derecho de representación colectiva.</b>	Órganos de representación	Art.61: Participación.
			Art.62: Delegados de personal.
			Art.63: Comités de empresa.
			Art.64: Competencias.
			Art.65: Capacidad y sigilo profesional.
			Art.66: Composición.
			Art.67: Promoción de elecciones y mandato electoral.
			Art.68: Garantías.
	Procedimiento electoral.		Art.69: Elección.
			Art.70: Votación para Delegados.
			Art.71: Elección para el Comité de Empresa.
			Art.72: Representantes de quienes presten servicios en trabajo fijo discontinuo y de trabajadores no fijos.
			Art.73: Mesa electoral.
			Art.74: Funciones de la mesa.
			Art.75: Votación para Delegados y Comités de Empresa.
			Art.76: Reclamaciones en materia electoral.
	<b>Cap. 2:</b> <b>Del derecho de reunión.</b>		Art.77: Las asambleas de trabajadores.
			Art.78: Lugar de reunión.
			Art.79: Convocatoria.
			Art.80: Votaciones.
			Art.81: Locales y tablón de anuncios.
<b>Título III:</b> De la negociación colectiva y de los convenios colectivos	<b>Cap. 1:</b> <b>Disposiciones generales.</b>	Naturaleza y efecto de los convenios.	Art.82: Concepto y eficacia.
			Art.83: Unidades de negociación.
			Art.84: Concurrencia.
			Art.85: Contenido.
	<b>Cap. 2:</b> <b>Procedimiento</b>	Legitimación.	Art.86: Vigencia.
			Art.87: Legitimación.
			Art.88: Comisión negociadora.
			Art.89: Tramitación.
<b>Título IV:</b> Infracciones laborales	<b>Cap. 1:</b> <b>Disposiciones generales.</b>	Tramitación, aplicación e interpretación.	Art.90: Validez.
			Art.91: Aplicación e interpretación.
	<b>Cap. 2:</b> <b>Del derecho supletorio</b>	Adhesión y extensión	Art.92: Adhesión y extensión.
			Art.93: Concepto.
			Art.94: Infracciones leves.
			Art.95: Infracciones graves.
			Art.96: Infracciones muy graves.
			Art.97: Sanciones.

<b>Disposiciones adicionales:</b> Primera: Fomento contratación indefinida de prácticas y aprendizaje. <b>(Derogada por L 63/1997)</b> Segunda: Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos. Tercera: Programas de Fomento de Empleo. <b>(Derogada por L 63/1997)</b> Cuarta: Conceptos retributivos. Quinta: Personal de alta dirección. Sexta: Representación institucional de los empresarios. Séptima: Regulación de condiciones por rama de actividad. Octava: Código de trabajo. Novena: Anticipos reintegrables. Décima: Límite máximo de edad para trabajar. <b>(Derogada por L 12/2001)</b> Undécima: Acreditación de la capacidad representativa. Duodécima: Preavisos. Decimotercera: Solución no judicial de conflictos. Decimocuarta: Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijos. Decimoquinta: Decimosexta:	<b>Disposiciones transitorias:</b> Primera: Contratos de aprendizaje. Segunda: Contratos celebrados antes del 8/12/93. Tercera: Contratos celebrados antes del 24/5/94. Cuarta: Vigencia de disposiciones reglamentarias. Quinta: Vigencia de normas sobre jornada y descansos. Sexta: Ordenanzas de Trabajo. Séptima: Extinciones anteriores a 12/6/94. Octava: Elecciones a representantes de los trabajadores. Novena: Participación institucional. Décima: Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional Undécima: Excedencia por cuidado de hijos anteriores al día 13/4/95.
<b>Disposición derogatoria única:</b> L. 8/80; L. 4/83; L. 32/84; L. 8/88; L3/89; ...	<b>Disposiciones finales:</b> Primera: Trabajo por cuenta propia. Segunda: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Tercera: Normas de aplicación del título II. Cuarta: Tipo de cotización del Fondo de Garantía Salarial. Quinta: Disposición de desarrollo.

**ANEXO:****LOS GRADOS DE PARENTESCO.**

<b>Grados</b>	<b>Titular / Cónyuge</b>			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	----	----	----