



E-LEARNING

Nivel 5



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

WA13: Legislación general

5.4 Legislación de RR.HH.

RA5.26 Demostrar un conocimiento integral de la Ley Laboral de Recursos Humanos en un contexto amplio para ayudar a la empresa u organización a predecir situaciones y desarrollar soluciones a problemas complejos.



Mapa de ruta



¿Qué es una legislación laboral de la UE?

La legislación laboral de la UE define los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores.

Se relaciona con los 2 temas principales:

- condiciones laborales (jornada laboral, trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, desplazamiento de trabajadores)
- informar y consultar a los trabajadores sobre despidos colectivos, traslados de empresas, etc.

Complementa las iniciativas políticas tomadas por países individuales de la UE estableciendo estándares mínimos para las condiciones de trabajo y empleo, informando y consultando a los trabajadores.

La legislación laboral de la UE proporciona un marco claro de derechos y obligaciones en el lugar de trabajo, protege la salud de la fuerza laboral y promueve el crecimiento económico sostenible.

La legislación laboral de la UE también coincide con el mercado único.

Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo

- Equilibrio entre vida laboral y personal.
- Condiciones de trabajo transparentes y predecibles.
- Directiva de la UE sobre tiempo de trabajo
- Condiciones de empleo individuales
- Trabajo de duración determinada
- Trabajo a tiempo parcial
- Salarios mínimos adecuados en la UE

Iniciativa de equilibrio entre la vida personal y laboral

- Aborda los desafíos que enfrentan los padres y cuidadores que trabajan.
- Establece un paquete integral de medidas legales y políticas complementarias: • Medidas legales: •
“Introducción de la licencia de paternidad. Al menos 10 días laborables de permiso de paternidad alrededor del momento del nacimiento del hijo, compensados al menos al nivel del subsidio de enfermedad para los padres/ segundos padres equivalentes
- Fortalecimiento del derecho existente a 4 meses de permiso parental, haciendo 2 de los 4 meses son intransferibles de un progenitor a otro, y se compensan en un nivel que fijarán los Estados miembros. Los padres también tendrán derecho a solicitar el permiso de forma flexible.
- Introducción de licencia para cuidadores para los trabajadores que brindan cuidado personal o apoyo a una pariente o persona que vive en el mismo hogar. Los cuidadores que trabajan podrán trabajar 5 días al año.
- Ampliación del derecho existente a solicitar acuerdos laborales flexibles (reducción horario de trabajo, horario de trabajo flexible y flexibilidad en el lugar de trabajo) a todos los padres trabajadores de niños de hasta al menos 8 años de edad, y a todos los cuidadores”. (Comisión Europea, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)

Iniciativa de equilibrio entre la vida personal y laboral

Medidas políticas:

- “garantizar la protección contra la discriminación y el despido de los padres y cuidadores,
- Fomentar un uso equilibrado de género de permisos relacionados con la familia y permisos flexibles.
- Mejoras de trabajo, hacer un mejor uso de los fondos europeos para mejorar la prestación de servicios de cuidados formales (cuidados infantiles, cuidados extraescolares y cuidados de larga duración),
- eliminar los desincentivos económicos para las segundas personas que impiden que las mujeres accedan al mercado laboral o trabajen a tiempo completo”. (Comisión Europea, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)

Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles

La directiva garantizará que todos los trabajadores de la UE tengan derecho a:

- información más completa sobre los aspectos esenciales de su trabajo, que se recibirá con antelación y en tiempo escribiendo,
- un límite a seis meses de la duración de los períodos de prueba al inicio del empleo,
- aceptar otro trabajo con otro empleador; cualquier restricción a este derecho debe justificarse en motivos objetivos,
- ser informado con un plazo razonable de antelación cuando será necesario realizar el trabajo – especialmente para trabajadores con horarios de trabajo impredecibles y trabajo bajo demanda,
- medidas eficaces que impidan el abuso del contrato de trabajo de cero horas, es decir, contratos de trabajo sin una cantidad fija de horas de trabajo,
- recibir una respuesta por escrito a una solicitud de transferencia a otro trabajo más seguro, y
- recibir capacitación obligatoria y gratuita relacionada con el trabajo en el que el empleador tiene la obligación de proporcionar esto.

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

La directiva exige que los Estados miembros de la UE garanticen los siguientes derechos a todos los trabajadores:

- un límite a la jornada laboral semanal; el tiempo medio de trabajo por cada período de siete días no debe exceder las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias; Dependiendo de la legislación nacional y/o de los convenios colectivos, el promedio de 48 horas se calcula durante un período de referencia de hasta 4, 6 o 12 meses.
- un descanso durante la jornada laboral si el trabajador está en servicio durante más de 6 horas
- un período mínimo de descanso diario: cada 24 horas el trabajador tiene derecho a un mínimo de 11 días consecutivos horas de descanso
- un período mínimo de descanso semanal por cada período de 7 días al que tiene derecho el trabajador un mínimo de 24 horas ininterrumpidas además de las 11 horas de descanso diario
- vacaciones anuales retribuidas de al menos 4 semanas al año
- protección adicional en caso de trabajo nocturno, la jornada laboral promedio no debe exceder las 8 horas por día 24 período de horas, los trabajadores nocturnos no deben realizar trabajos pesados o peligrosos durante más de 8 horas en cualquier período de 24 horas, los trabajadores nocturnos tienen derecho a evaluaciones de salud gratuitas y, en determinadas circunstancias, a ser transferidos al trabajo diurno. (Fuente: Estrategia Europea de Empleo)

*En determinadas circunstancias, la Directiva sobre tiempo de trabajo permite excepciones a los derechos mencionados anteriormente para una categoría específica de trabajadores o para un sector.

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>

Directiva **sobre condiciones individuales de empleo**

91/533/CEE provisión de mayor transparencia en el mercado laboral, con el objetivo de evitar incertidumbre e inseguridad sobre las condiciones de la relación laboral. La Directiva establece que cada empleado debe recibir por escrito un documento que contenga información sobre los elementos esenciales de su contrato o relación laboral.

Trabajo de duración determinada

Prohibición de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores permanentes
Los Estados miembros de la UE deben establecer uno o más de los siguientes límites:

- las razones objetivas para la renovación de contratos o relaciones de duración determinada
- la duración total máxima de los sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada el número permitido de renovaciones.

Trabajo a tiempo parcial

Directiva 97/81/CE: Acuerdo marco entre los empresarios y los sindicatos europeos tiene como objetivo eliminar la discriminación injustificada contra los trabajadores a tiempo parcial.

Requiere que las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial no sean menos favorables que las de los trabajadores comparables a tiempo completo, a menos que existan razones objetivas para un trato diferente. Su objetivo es organizar el tiempo de trabajo de forma que se adapte a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0081>

La Directiva sobre salarios mínimos adecuados tiene como objetivo:

- Establecer un marco para mejorar la adecuación de los salarios mínimos y aumentar el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo.
- Establecer las condiciones para que los salarios mínimos legales se fijen en niveles adecuados
- Limitar al mínimo el uso de variaciones y deducciones del salario mínimo.
- Garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales en los niveles mínimos legales.
- Fijación y actualización salarial.

La Directiva sobre salarios mínimos adecuados contribuye a implementar los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales:

Principio 6 (Salarios): De acuerdo con este principio, los trabajadores del Sindicato tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, respetando plenamente los derechos tradiciones nacionales y autonomía de los interlocutores sociales.

Principio 8 (Diálogo social y participación de los trabajadores): provisión de convenios colectivos, promoción de la participación de los interlocutores sociales en el establecimiento, actualización e implementación de los salarios mínimos legales.

Principio 2 (Igualdad de género): apoyar la igualdad de género y contribuir a la reducción de la remuneración por género brecha.

Principio 3 (Igualdad de oportunidades): garantizar la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo independientemente del género, edad, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad u orientación sexual.

https://eurlex.europa.eu/legal_content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN

El Tratado de Amsterdam de la Unión Europea cubre las siguientes áreas para prevenir la discriminación:

- Género
- Origen racial y étnico
- Religión y creencias
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Edad

Los países de la UE están obligados a tener en cuenta las normas de igualdad. Los países que se unen a la UE también deben cumplir con estas reglas.

La legislación de la UE sobre igualdad de trato establece niveles mínimos de protección de la vida y el trabajo en la UE. Los países pueden ir más allá y adoptar medidas legales aún más estrictas.

Directiva Igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Un marco para garantizar la igualdad de trato de las personas en la UE en el lugar de trabajo, independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Abarca las siguientes formas de discriminación:

discriminación directa (trato diferenciado basado en una característica específica) discriminación indirecta (cualquier disposición, criterio o práctica que es aparentemente neutral pero que antepone el personas en las categorías anteriores en desventaja en comparación con otras) acoso, que crea un ambiente hostil.

Se aplica en relación con:

- condiciones de acceso a actividades por cuenta ajena o por cuenta propia, incluidos los criterios de selección y condiciones de contratación y promoción;
- Entrenamiento vocacional;
- empleo y condiciones laborales (incluidos despidos y salarios);
- membresía y participación en una organización de empleadores o de trabajadores o cualquier otra organización cuyos miembros ejerzan una profesión particular.

https://eurlex.europa.eu/legal_content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078



Recursos humanos
Derecho laboral – principios
generales

Puntos clave del módulo

Punto clave 1

La legislación laboral de la UE establece estándares mínimos para las condiciones de trabajo y empleo.

Punto clave 2

2 cuestiones principales del Derecho laboral de la UE:

condiciones laborales informar y consultar a los trabajadores sobre despidos colectivos, traslados de empresas, etc.

Punto clave 3

Regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de:

- Conciliación vida laboral y personal
- Condiciones de trabajo transparentes y predecibles
- Directiva de la UE sobre tiempo de trabajo
- Condiciones de empleo individuales
- Trabajo de duración determinada
- Trabajo a tiempo parcial
- Salarios mínimos adecuados en la UE

Punto clave 4 La legislación de la UE sobre igualdad de trato establece niveles mínimos de protección de la vida y el trabajo en la UE. Los países de la UE están obligados a tener en cuenta las normas de igualdad.

¡BIEN HECHO!



Has completado la unidad 5.4.



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

