

UNIDAD DIDÁCTICA 1. EL DERECHO DEL TRABAJO

(Apuntes para ampliar un poco el tema)

1. EL DERECHO

1.1 LOS PODERES PÚBLICOS.

- Poder legislativo
- Poder ejecutivo
- Poder Judicial

1.2 LAS FUENTES DEL DERECHO

1.3 LAS NORMAS JURÍDICAS

- La Constitución Española
- Las Leyes
- Normas con rango de Ley
- Reglamentos
- Otras Normas

2. EL DERECHO LABORAL

2.1 JERARQUÍA EN EL DERECHO LABORAL

2.2 ADMINISTRACIÓN Y JURISDICCIÓN SOCIAL

2.3 LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

2.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.7 DERECHOS Y DEBERES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. EL DERECHO

Es un conjunto de normas que regulan la convivencia humana. Estas normas son demandadas por la sociedad, establecidas por el Estado y respaldadas por sus poderes.

1.1 LOS PODERES PÚBLICOS. Son:

- Poder Legislativo
- Poder Ejecutivo
- Poder Judicial

El Estado moderno se caracteriza por un reparto de su soberanía en varios órganos que tienen independencia entre sí. La división de poderes del Estado se basa en las teorías elaboradas en el s. XVIII por Charles Louis de Montesquieu, en contraposición a la monarquía absoluta que concentraba todo el poder del Estado en la figura del rey.

PODER LEGISLATIVO:

Recae en Las Cortes Generales que están formadas por dos cámaras: el Congreso de los Diputados y el Senado.

- Congreso de los Diputados: Está formado por 350 diputados elegidos cada cuatro años por sufragio directo de los ciudadanos de cada provincia en las elecciones generales.
- El Senado: Está formado por un número variable de senadores que pueden ser elegidos por dos procedimientos. Los senadores de elección directa son elegidos por sufragio directo de los ciudadanos en las elecciones generales. Otros senadores son elegidos por los parlamentos de las Comunidades Autónomas.

Las cortes Generales con sus dos cámaras son los encargados de redactar y aprobar las leyes en el ámbito estatal. En el nivel autonómico este poder está representado por las asambleas legislativas.

PODER EJECUTIVO:

Corresponde a los Gobiernos tanto Central como Autonómicos y se encarga de aplicar las leyes elaboradas por el poder legislativo.

El Gobierno central se organiza en Ministerios y su órgano deliberante es el Consejo de Ministros presidido por el Presidente del Gobierno. En las comunidades autónomas se organiza por Consejerías y el Órgano deliberante es el Consejo de Gobierno.

El poder ejecutivo también cuenta con una cierta potestad normativa, elaborando normas con rango de ley y reglamentos.

PODER JUDICIAL:

Está formado por tribunales y jueces y su función es garantizar la aplicación de la ley juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Los juzgados se organizan siguiendo el principio de territorialidad (municipios, partidos judiciales, provincia, comunidad autónoma) También se organizan según diferentes materias. La encargada de tratar los asuntos laborales es la jurisdicción social. En dicha jurisdicción el ámbito geográfico mínimo es la provincia. La estructura de la jurisdicción social en España se suele representar como una pirámide



JUZGADOS DE LO SOCIAL :Tienen ámbito provincial y tienen competencia en conflictos individuales entre empresarios y trabajadores derivados del contrato de trabajo, la Seguridad Social y los conflictos colectivos de ámbito provincial o inferior. Sus sedes se localizan en las capitales de provincia u otras ciudades importantes por su actividad económica y laboral (por ejemplo Jerez).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (TSJ). La Sala de lo Social de los TSJ resuelve los recursos presentados contra las sentencias dictadas por los juzgados de lo social y tienen competencia en los conflictos colectivos con ámbito superior a una provincia pero igual o inferior al de comunidad autónoma.

LA AUDIENCIA NACIONAL. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional tiene competencia en los conflictos colectivos de ámbito estatal.

EL TRIBUNAL SUPREMO: Es el órgano judicial de mayor rango y de jurisdicción estatal. Su Sala de lo Social resuelve los recursos presentados contra las sentencias de las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional y de los TSJ de las comunidades autónomas.

1.2 LAS FUENTES DEL DERECHO

Una fuente es el origen o principio de una cosa, es decir, donde nace o se produce algo.

Se consideran fuentes del Derecho a:

- Las leyes
- La costumbre
- Los principios Generales del Derecho
-

LAS LEYES: Son normas jurídicas escritas a las que se les da difusión en boletines oficiales (BOE, BOJA, BOP...) para que todos los ciudadanos puedan conocerlas por sí mismos.

LA COSTUMBRE: Es una norma jurídica no escrita. Se trata de una conducta que la sociedad asume de manera continuada en el tiempo y por tradición y que acaba convirtiéndose en norma. Solo rige en ausencia de la ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y además resulte probada.

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO: Son enunciados o reglas genéricas que inspiran la creación y el sentido de las normas jurídicas. Los jueces pueden acudir a ellos en defecto de ley o costumbre aplicable.

1.3 LAS NORMAS JURÍDICAS

No todas las normas son iguales, las diferencias fundamentales entre ellas se encuentran en el órgano emisor, las materias que regulan y su mayor o menor importancia. De igual manera que la ley prima sobre la costumbre y los principios generales, hay normas que prevalecen sobre otras normas, a esto se le llama Principio de jerarquía normativa.

A/ LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La Constitución ocupa el rango superior de todas las normas elaboradas en España. Fue aprobada en referéndum popular el 6 de Diciembre de 1978. También se le llama Carta Magna.

Podemos dividir el articulado de la Constitución en tres grupos:

- Derechos fundamentales y libertades públicas (artículos del 14 al 29)
- Derechos y deberes de los ciudadanos (Artículos del 30 al 38)
- Principios rectores de la política social y económica (a partir del artículo 39)

DERECHOS FUNDAMENTALES.

Los derechos fundamentales propios del ámbito laboral son:

- Derecho a la Libertad Sindical (art. 28.1)
- Derecho a la huelga de los trabajadores para la Defensa de sus intereses (art. 28.2)

Y otros que influyen de forma importante en el ámbito laboral como son:

- Derecho a la no discriminación, art. 14
- Derecho al Honor y la intimidad, art. 18
- Derecho a la Libertad de Expresión, art.20
- Derecho de Reunión, art. 21
- Derecho de Asociación, art. 22
- Derecho a la Educación, art. 27

La Constitución Española considera que estos derechos son de especial importancia porque establecen unas garantías especiales, por ejemplo:

- Cualquier persona puede reclamar el ejercicio de su derecho directamente, aunque no se haya regulado con una normativa específica.
- Deben ser regulados mediante Ley Orgánica
- Una vez agotada la vía judicial ordinaria se puede elevar recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS CIUDADANOS:

- Derecho al trabajo y deber de trabajar, art. 35.1
- Derecho a la libre elección de profesión u oficio art. 35.1
- Derecho a la promoción a través del trabajo
- Derecho a una remuneración suficiente, sin discriminación por razón de sexo en materia salarial
- Derecho a la negociación colectiva, art.37.1
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo

Estos son derechos constitucionales pero no son derechos fundamentales por lo que no establecen las garantías nombradas anteriormente.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA

Profundizan en los derechos y deberes de carácter social. Entre los aspectos que se tratan podemos citar:

- Limitación de la Jornada laboral, art.40.2
- Derecho a la Formación continua y ocupacional, art. 40.2
- Derecho a vacaciones periódicas retribuidas
- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo
- Derecho a un sistema Público de Seguridad Social, art.41
- Participación de los Trabajadores en la Empresa, art. 129

B/ LAS LEYES:

Las Cortes Generales proponen, elaboran y aprueban estas normas denominadas leyes, que son de dos tipos:

- Leyes Orgánicas: Desarrollan los derechos y deberes fundamentales así como otras materias de especial interés previstas en la Constitución, como los estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y el régimen electoral general. Para su aprobación se requiere la mayoría absoluta del Congreso en una votación final del proyecto.

EJEMPLO: Ley Orgánica 3/2007 (BOE 23-3-2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Leyes Ordinarias: Desarrollan el resto de los derechos y deberes y no requieren la mayoría absoluta en una votación final pues son aprobadas por mayoría simple.

EJEMPLO: Ley 35/2010 (BOE 18/9/2010) de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

C/ LAS NORMAS CON RANGO DE LEY

Son las normas que elabora el poder ejecutivo (Gobierno). Tienen la misma validez que las Leyes creadas por las Cortes. Son:

- Real Decreto Legislativo: Es una norma con rango de Ley que puede elaborar el Gobierno porque el Parlamento delegó previamente en él para regular sobre una determinada materia, es decir primero autorizan las Cortes Generales.

EJEMPLO: El Estatuto de los Trabajadores es el Real Decreto legislativo1/95 (BOE 29/3/1995) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto-Ley: Es una norma con rango de Ley que elabora el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad, sin necesidad de delegación parlamentaria previa. Se requiere una aprobación parlamentaria en un plazo máximo de 30 días desde su publicación, para mantener el control de las Cortes sobre las normas con rango de Ley. Los derechos fundamentales no pueden ser legislados por esta vía.

EJEMPLO: Real Decreto-Ley 8/2010 (BOE 24/5/2010) por el que se adoptan Medidas extraordinarias para la Reducción del Déficit Público.

D/ REGLAMENTOS:

Es una norma con rango inferior a la Ley. Desarrollan el contenido de las leyes o regulan temas de menor importancia.

- Reales Decretos: Son reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros o el Gobierno en pleno.
- Órdenes Ministeriales: Reglamentos elaborados por un Ministro
- Órdenes de las Comisiones delegadas del Gobierno: Reglamentos que regulan materias que afectan a varios Ministerios.
- Resoluciones: normas dictadas por las direcciones generales, departamentos en los que se subdividen los Ministerios

EJEMPLO: real Decreto 1795/2010, de 30 de Diciembre (BOE 31/12/2010) por el que se fija el salario mínimo Interprofesional para 2011.

El Poder Ejecutivo aplica las leyes en materia laboral a través de unos organismos integrados en lo que se conoce como Administración Laboral.

LA ADMINISTRACIÓN LABORAL en España la componen organismos dependientes de LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (Ministerio de Trabajo e Inmigración), de las comunidades autónomas (Consejerías de Trabajo y empleo) y en menor medida de las corporaciones locales (Concejalías de Desarrollo y Empleo). Entre estos organismos podemos citar:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Asesora y media en las relaciones laborales e investiga las infracciones en materia laboral, de Seguridad Social o de desempleo.
- Los Servicios Públicos de Empleo. Constituidos por el **Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)** dependiente del estado y los **Servicios Autonómicos de Empleo (SAE)** dependientes de las comunidades autónomas. Su función es la intermediación entre empleadores y demandantes de empleo para su inserción laboral y la gestión de las prestaciones por desempleo.

- Los organismos gestores de la Seguridad Social. El **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)** se encarga del reconocimiento y gestión de las prestaciones de la Seguridad Social y la **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)** se encarga de la recaudación de las cotizaciones de trabajadores y empresas y de las altas y bajas de los trabajadores en la Seguridad Social.
- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) Dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y los organismos análogos en las comunidades autónomas, su misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así como la promoción y apoyo para su mejora.
- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) Es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración cuya función es abonar a los trabajadores parte de los salarios e indemnizaciones que sus empresas no han podido pagar por encontrarse en situación de insolvencia.

E/ OTRAS NORMAS

Otras normas provenientes de la Unión Europea (Derecho Comunitario) o de las relaciones internacionales (Derecho Internacional) Las veremos en la jerarquía de normas del derecho laboral.

2. EL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho que adquirió entidad propia como consecuencia de su importancia y por sus características diferenciadoras con otras ramas. Podría definirse como un conjunto de normas que regulan el trabajo remunerado, libre y voluntario en condiciones de dependencia y por cuenta ajena.

El Derecho Laboral nace en el siglo XIX como respuesta del Estado a la dureza de las condiciones de trabajo de la era industrial y a las reclamaciones de los sindicatos (que entonces eran ilegales) y de los partidos políticos obreros.

Historia y antecedentes del movimiento obrero:

El **movimiento obrero** es un movimiento social que busca un mayor bienestar para los trabajadores. Está muy relacionado con el movimiento sindical. A partir de la Revolución Industrial se generó un nuevo orden social, el cual estuvo marcado por el surgimiento del proletariado (grupo social que no era propietario de los medios de producción) y la consolidación de la burguesía. Se producía una

expansión de los sectores medios: profesionales, pequeños industriales, comerciantes y funcionarios públicos.

Con la Revolución industrial, los tejedores ingleses, antiguos artesanos, se organizaron en cofradías o hermandades que tomaban el modelo de los gremios medievales. Estas cofradías agrupaban a trabajadores que se asociaban para brindarse ayuda mutua. Aunque este movimiento no cuestionaba la industrialización, sino que reclamaba mejoras en las condiciones laborales.

Las primeras manifestaciones del movimiento obrero consistieron en la destrucción de máquinas, a las cuales se las responsabilizaba de la pérdida de la capacidad adquisitiva del pequeño artesano. A medida que los obreros tomaron conciencia de que no era la máquina su enemiga sino el uso que de esta se hacía, fue cuando comenzaron a dirigir sus quejas a los empresarios con criterios contemporáneos (exigencias de mejoras salariales, de jornada y de condiciones de trabajo y métodos como la huelga). A partir de entonces nacieron los sindicatos como un movimiento de resistencia contra el capitalismo. La reacción del gobierno inglés fue prohibir cualquier tipo de asociación obrera. Parte de la historia del movimiento obrero ha estado marcada por la persecución y la clandestinidad.

En los primeros decenios de la industrialización se produjo una degradación de las condiciones de vida de los trabajadores:

- Aumento de la jornada laboral.
- Pérdida salarial.
- Generalización del trabajo infantil.
- Negación ante la ayuda económica para enfermedades, paro forzoso o vejez.

Por todo esto se crearon los sindicatos en los que se reunía la gente trabajadora de un mismo oficio para defender sus reivindicaciones mediante huelgas. Constituían sociedades de ayuda mutua, las cuales disponían de cajas comunes con capital proveniente de las cuotas de los asociados.

Durante las décadas de 1830 y 1840 se fundaron asociaciones obreras en los países del continente europeo, entre los que se encontraban Alemania, Francia, España y Bélgica.

Este movimiento obrero se manifestó en la mayoría de países industrializados mediante otras organizaciones, ej: cooperativas.

En los años 1838 y 1848, el movimiento obrero británico pasó a la acción política utilizando presionando al parlamento mediante la recogida de

firmas con las que se reivindicaban ciertos derechos. En una de ellas, concretamente en el año 1838, se definía un programa democrático basado en el sufragio universal masculino. Se organizaron huelgas, pero el movimiento fracasó a causa de la represión, de las divisiones internas y la derrota de la revolución de 1848 en Europa.

Los obreros se reunieron en organizaciones republicanas y de izquierdas a favor del sufragio universal masculino. Después de aquella revolución, las doctrinas socialistas empezaron a crear partidos de clase, de carácter exclusivamente obrero.

En España, al igual que había sucedido en diversos países que se industrializaron primero, el panorama que se presentó a la naciente clase obrera no pudo ser más tétrico: trabajo en pésimas condiciones, jornadas agotadoras, carencia absoluta de legislación laboral, etcétera. Es decir, una explotación total, a base de la cual fue posible la expansión y prosperidad de la burguesía empresarial. El movimiento obrero surge cuando esta clase obrera inició acciones de lucha contra la explotación de que era objeto. Las primeras acciones obreras tuvieron lugar en Barcelona en 1823, cuando, según la prensa de la época, «grupos de sediciosos saquearon los almacenes de los hacendados y de los comerciantes». Surgieron así enfrentamientos entre obreros y patronos, de nuevo en 1827 y 1831, con motivo de los salarios del tiraje de piezas textiles.

El **Día Internacional de los Trabajadores** o **Primero de Mayo**, es la fiesta por antonomasia del movimiento obrero mundial. Ver video

(http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=los%20martires%20de%20chicago&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CDUQtwlwAg&url=http%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3DWgPmDBCQfwE&ei=tIagTt_sOMrg8gP33oHiBQ&usq=AFQjCNFUcltccju92ZFzwqPGgMkwqpbNkw)

2.1 JERARQUÍA EN EL DERECHO LABORAL

Según el principio de jerarquía normativa, las fuentes del Derecho Laboral se ordenan según sea considerada la importancia para su aplicación.

De mayor a menor importancia se sitúan:

- La normativa europea directamente aplicable. Por ejemplo los reglamentos europeos. En 1986, año de adhesión española a la Comunidad Económica Europea, fue necesario modificar la Constitución para que las disposiciones europeas se pudieran aplicar en el territorio español sin tener que ser aprobadas previamente por los poderes públicos. Las disposiciones normativas más importantes son los Reglamentos, publicados en

el Diario Oficial de la Unión Europea (DO) y las Directivas que son obligatorias en cuanto a los resultados pero cada país es libre en la forma de aplicarlas. El primer referente laboral europeo es La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea del año 2000, en la cual se trata entre otros:

- Prohibición del trabajo infantil
 - Derecho a la integración social y laboral de las personas con discapacidad
 - Igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo
 - Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa.
 - Protección en caso de despido injustificado
 - Derecho a la negociación y a la acción colectiva
 - Derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas
 - Derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Derecho a recibir protección social.
- La Constitución Española.
 - Derechos fundamentales:
 - No discriminación
 - Derecho de reunión
 - Libre sindicación
 - Derecho a la huelga.
 - Derechos y libertades de los ciudadanos
 - Derecho al trabajo y libre elección de profesión
 - Derecho a la negociación colectiva
 - Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo
 - Participación en la empresa
 - Tratados y Convenios Internacionales. Como Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y los tratados bilaterales que hayan sido firmados y publicados en los Boletines oficiales españoles.
 - Normas con rango de Ley: Como Leyes Orgánicas, leyes ordinarias, decretos-leyes y decretos legislativos. Por ejemplo el Estatuto de los Trabajadores. Otras leyes laborales importantes son:
 - Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS)
 - Ley General de la Seguridad Social (LGSS)
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
 - Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)
 - Reglamentos: los Reales decretos y las órdenes ministeriales. Estos se encargan de desarrollar las leyes o de regular cuestiones menores como por ejemplo fijar el salario mínimo interprofesional

de cada año, establecer la forma de cotizar a la Seguridad Social o regular las jornadas especiales de trabajo.

- **Convenios Colectivos:** Son acuerdos suscritos entre los representantes de los trabajadores y empresarios por el que se regulan las condiciones de trabajo en una empresa o un sector.
- **Contrato de trabajo:** Es el acuerdo suscrito entre el trabajador y su empresario por el que se determina la prestación laboral. No es fuente del derecho propiamente dicha.
- **Usos y costumbres locales y profesionales.**
- **Principios Generales del Derecho:** Son los que inspiran el ordenamiento jurídico. Por ejemplo el de la dignidad de la persona

2.2 ADMINISTRACIÓN Y JURISDICCIÓN SOCIAL:

Los órganos públicos competentes en materia laboral son El Ministerio de Trabajo e inmigración y las Consejerías de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas. Estas actúan desde dos frentes

- Las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social
- Los Juzgados y Tribunales laborales: Los órganos facultados para estos derechos son las Salas de lo Social que se organizan como ya hemos visto en jurisdicciones geográficas. Además de los juzgados y tribunales ya estudiados están:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) Control del Derecho Comunitario Europeo
 - Tribunal Constitucional: resuelve los recursos de amparo interpuestos por la violación de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución, así como de la inconstitucionalidad de las leyes.

2.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Principio in dubio pro operario:** En caso de duda a favor del trabajador. Si una norma puede tener interpretaciones distintas se escogerá aquella que sea más favorable al trabajador.
- **Principio de la jerarquía normativa:** Las normas de rango inferior deben someterse a las de rango superior.
- **Principio de norma más favorable:** Cuando dos normas laborales regulen un mismo supuesto se aplicará aquella que en su conjunto es más favorable al trabajador.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** El trabajador no puede renunciar voluntariamente a los derechos otorgados por las normas legales o los convenios colectivos.

- Principio de condición más beneficiosa: Los beneficios que los trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo deben ser respetados aunque después se apruebe una norma aplicable a todos los trabajadores que los suprima o establezca condiciones menos favorables.

2.7 DERECHOS Y DEBERES DE LA RELACIÓN LABORAL Ver punto 2.4 del tema.