

**TEMA 24:** *La relación laboral en España: ámbito y disposiciones reguladoras. Organismos laborales. Órganos de la Administración laboral. Órganos autónomos: FOGASA, SMAC y otros. La Jurisdicción laboral.*

**Pilar Pardo Rubio**  
**Carmen Martínez Ramírez**

### Esquema:

1. - Introducción.
2. – Ámbito de aplicación.
  - 2.1. Notas configuradoras de la relación laboral.
  - 2.2. Relaciones de trabajo excluidas.
3. Disposiciones reguladoras de las relaciones laborales.
  - 3.1. - Fuentes formales.
  - 3.2. - Antecedentes históricos.
  - 3.3. - El nuevo modelo de relaciones laborales configurado por la Constitución de 1978.
    - 3.3.a. - Derechos y libertades laborales: garantías constitucionales
    - 3.3.b. - Suspensión de los derechos y libertades.
    - 3.3.c. - Revisión constitucional.
4. - Organismos laborales.
  - 4.1.- La Administración laboral: concepción y antecedentes.
  - 4.2. - La Administración estatal.
    - 4.2.a. - Órganos centrales.
    - 4.2.b. - Órganos provinciales.
  - 4.3. - La Administración laboral autonómica.
  - 4.4. La Administración laboral en el exterior.
5. – Órganos colegiados y autónomos adscritos al Ministerio de Trabajo e Inmigración
  - 5.1. - Área de Trabajo.
  - 5.2. - Área de empleo.
  - 5.3. - Área de Seguridad Social.
  - 5.4. – Áreas de Inmigración
6. - La Jurisdicción Laboral.
  - 6.1. - Cuestiones generales.
  - 6.2. - Órganos de la Jurisdicción laboral.
7. - Conclusiones.
8. - Referencias bibliográficas y documentales.

## 1. - INTRODUCCIÓN.

El Derecho del trabajo surge como rama autónoma del ordenamiento jurídico ante la insuficiencia del derecho civil para regular las relaciones de trabajo. El contrato de prestación de servicios que presupone la plena autonomía de voluntad de las partes y su igualdad negociadora es cuestionado a la hora de articular la normativa entre los dos principales sujetos de la relación laboral: trabajadores y empresarios.

Y será también esta vertiente colectiva la que caracterice al Derecho del Trabajo y lo sitúe a caballo entre el derecho privado y el derecho público, conviviendo en su articulación normas dispositivas e imperativas, con una vocación claramente compensadora y protectora, cuya principal manifestación es la configuración de algunos derechos laborales como fundamentales en las legislaciones estatales y derechos humanos en las internacionales.

Todo ello nos llevará a que junto con el contrato de trabajo, como institución germen de esta rama jurídica, aparezca una norma sin parangón en otros ordenamientos caracterizada por la posibilidad de que sean los propios sujetos destinatarios de la misma los legitimados para su aprobación en el ejercicio de la autonomía colectiva.

Por tanto, es esencial, delimitar las fronteras jurídicas de dicha relación como objeto del Derecho del Trabajo y por tanto de sus derechos y garantías tanto individuales como colectivas. Si bien las recientes reformas laborales y el contexto socioeconómico nacional e internacional nos sitúan en un momento histórico en el que esas fronteras empiezan a ser cuestionadas con la aparición de nuevas formas de trabajo, con un claro ejemplo en la figura intermedia del trabajador autónomo económicamente dependiente cuya protección jurisdiccional contempla la nueva Ley de Regulación de la Jurisdicción Social.

Para desarrollarlo voy a ajustarme al siguiente esquema.

## 2. – ÁMBITO DE APLICACIÓN.

### 2.1. Notas configuradoras de la relación laboral.

El art.1.1 del TRET establece que "la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".

Así pues el objeto o materia social de esta disciplina jurídica está constituido por las relaciones de trabajo, en virtud de la cual una persona física se compromete personalmente a prestar sus servicios profesionales por cuenta y bajo la dirección de otra que asume el deber de retribuirle. Ahora bien, no cualquier relación entre personas que tenga por objeto la prestación de servicios es sin más una relación laboral sometida al Ordenamiento jurídico laboral, sino que tan sólo se considerarán relaciones laborales estrictu sensu aquellas que reúnan las notas configuradoras que a continuación analizamos.

- a) Trabajo personal: en el contrato de trabajo la condición personal del trabajador es un elemento esencial, habida cuenta que el trabajo debe ser realizado por una persona física de un modo personalísimo, sin que sea posible una sustitución novatoria en la persona del trabajador.
1. Trabajo voluntario: en virtud del principio de libertad de trabajo, éste debe ser prestado voluntariamente. Esta libertad no resulta contrariada por el hecho de que la propia CE en su art. 35 imponga sobre los ciudadanos *el deber de trabajar*, pues tal declaración tiene una solo significado que no es otro que el de proscribir la ociosidad improductiva y el parasitismo social.
  2. Trabajo por cuenta ajena: significa no asumir los riesgos del trabajo y no apropiarse los frutos del mismo que serán atribuidos al empresario, quien será el beneficiario directo de la utilidad patrimonial que reporte los bienes o servicios producidos, quien se obliga a compensar al trabajador con una parte de ese beneficio económico.
  3. Trabajo dependiente: debe ser entendido en el sentido de que el trabajador se halla sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, de forma que recae sobre él un deber de obediencia de las órdenes e instrucciones que el empresario dicte en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Será la concurrencia de estas características y no la formalidad del contrato lo que le otorgue la calificación de laboral. Empresarios y trabajadores deben tener presente que lo determinante para la decisión final del juzgador no será la denominación o “nomen iuris” del contrato, sino la naturaleza del vínculo que las une.

## 2.2. Relaciones de trabajo excluidas.

Pese a la amplitud del precepto examinado, existen una serie de servicios que han quedado situadas al margen de la contratación laboral; bien porque su relación jurídica carece intrínsecamente de este carácter, bien porque la Ley ha querido asignarles un régimen jurídico distinto. De conformidad con el art.1.3 TRET, tales personas son:

- Quienes prestan servicios en régimen de Derecho público, ya sea como funcionarios, que se someten al Estatuto de la Función Pública, o como personal regido por normas administrativas o estatutarias al servicio del Estado, las Corporaciones locales, y las Entidades públicas autónomas. Ahora bien, junto a este personal existen otras al servicio de la Administración pública que son contratadas con arreglo al Derecho del Trabajo, pues también la Administración pública puede convertirse en empleadora de trabajadores asalariados. La reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social, incluye de forma específica el sometimiento al orden social de cualquier actuación en materia laboral o de Seguridad Social que realicen las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus potestades.
- Quienes realizan prestaciones personales obligatorias en cumplimiento de un deber legal, pues en estos casos no existe un verdadero contrato, por faltar el consentimiento contractual, así ocurre con el antiguo servicio militar y la prestación social sustitutoria. En la actualidad, trabajos obligatorios serían:
  - ✦ Las prestaciones personales de los penados en el establecimiento penitenciario [LO 1/1979 y RD 190/1996], así como las establecidas para los menores internados (LO 5/2000, 12 enero), pues en ambos casos son trabajos impuestos por la Administración penitenciaria para el buen orden y limpieza de los servicios auxiliares comunes.
  - ✦ Los deberes de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública (art. 30.4 CE), regulados por su normativa específica (Ley 4/1981; Ley 2/1985; RD Leg. 781/1986; RD Legislativo 2/2004 de 5 marzo).
  - ✦ Los trabajos en beneficio de la comunidad realizados en cumplimiento de condena penal (RD 515/2005, de 6 mayo), que tienen por objeto actividades de utilidad pública que suelen guardar relación con delitos de similar naturaleza al cometido por el penado, como son labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas. La realización de estos trabajos no es retribuida pero sí pueden dar derecho a una indemnización por los gastos de transporte y manutención. En esta modalidad los penados estarán incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social respecto de las contingencias profesionales y se les aplica la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales.
- Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyo trabajo se canaliza a través de negocios jurídicos diversos, como el arrendamiento civil de servicios, las ejecuciones civiles de obras, y los contratos mercantiles en general. El nuevo Estatuto del Trabajador

Autónomo reconoce la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, trabajador por cuenta propia pero de cuyas pretensiones conoce el orden social.

- También quedan excluidas las personas que intervengan en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de las mismas.
- Quienes no se comprometen personalmente a la realización de un servicio o trabajo, sino que se obligan solamente a la entrega de un resultado cuyo autor es jurídicamente irrelevante.
- Quienes se limiten, pura y simplemente, a desempeñar el cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de funciones inherentes al cargo, en tales casos se rigen por el Derecho mercantil, no obstante, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto por la Ley General de la Seguridad Social, Disp. Adicional 27 que establece la obligatoriedad de la inclusión en el Régimen especial de trabajadores Autónomos a quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el cargo de consejero o administrador, o presten servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella, (la propia ley define en qué casos se da esta circunstancia fijando la cuantía de la participación en el capital social).
- Quienes realizan trabajos no retribuidos, habida cuenta que no reúnen una de las notas configuradoras de la relación laboral, el TRET expresamente excluye:
  - Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados, de quienes los realicen. A estos efectos se consideran familiares al cónyuge, a los ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, siempre que convivan con el empresario. No obstante, el trabajador podría invocar la presunción legal a favor de la existencia del contrato de trabajo, si no existe retribución en metálico, pero si en especie, como lo es el alojamiento y la manutención.
  - Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (ejemplo: voluntariado social).

El precepto concluye disponiendo que, en general se excluye todo trabajo que se efectúe en desarrollo de una relación distinta de la que define el art. 1.1 antes reseñado (becarios, prácticas de alumnos, personal sanitario estatutario etc).

### 3. DISPOSICIONES REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES.

#### 3.1. - Fuentes formales.

Fuente es el conjunto de normas y principios de aplicación general que contiene el Derecho aplicable al caso planteado. En el ámbito jurídico que nos ocupa, y de acuerdo con el art. 3 TRET, los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

4. Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
5. Por los convenios colectivos.
6. Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
7. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

1.- Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar, en consecuencia, en materia laboral el TRET (art.3.2) sólo admite los reglamentos ejecutivos, salvo la excepción recogida en la Disp. Adicional 7ª donde establece que el Gobierno podrá dictar reglamentos sobre condiciones de trabajo para sectores sin Convenio colectivo, por lo que admite la figura del reglamento autónomo; Igualmente son excepcionales los RD sobre relaciones laborales especiales.

2.- Los Convenios colectivos: constituyen una norma específica del Derecho laboral de origen convencional fruto del acuerdo suscrito entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, en el que se fijan las condiciones de las relaciones singulares de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. Se caracteriza por tratarse de un acuerdo libre, de eficacia normativa, documentado por escrito y sometido en su elaboración al procedimiento legalmente previsto (Tit.III TRET).

3.- El contrato de trabajo: resulta evidente que el contrato individual cumple una función normativa en cuanto que en él se regulan las condiciones de la relación laboral, ahora bien, es tal la acumulación de normas imperativas laborales que las posibilidades del pacto autónomo entre los contratantes se ven muy reducidas, además en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el art. 3.5 TRET los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por

disposiciones legales de derecho necesario y tampoco de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. Por consiguiente, la libertad de los contratantes únicamente se admite en los siguientes supuestos:

- En caso de laguna en las disposiciones estatales y convencionales.
- En lo regulado dispositivamente.
- En lo que supera los mínimos establecidos por normas estatales y convencionales, en base al principio de norma mínima.
- En la determinación de la naturaleza del trabajo contratado, esto es, en relación a su clasificación profesional y a la duración del contrato, respetándose en todo caso lo dispuesto en las normas imperativas.

*El Real Decreto-ley 10/2011, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, dejó en suspensión hasta 31 de diciembre de 2012, la adquisición de la condición de trabajador fijo en el caso de encadenamiento de dos o más contratos temporales con duración superior a 24 meses en un periodo de 30 meses.*

4.- La costumbre laboral, es una norma genérica del Derecho del trabajo de origen extraestatal, creada e impuesta por el uso social y observada con la convicción de su obligatoriedad. Su aplicación sólo es posible en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa, (art.3.4); ha de ser lícita y probada por quien la alega, pues no opera respecto de la misma el principio iura novit curia (los jueces no la aplicarán de oficio), además debe ser local y profesional, ello supone que debe estar vigente en la localidad y en el sector profesional en el que se desenvuelve la relación laboral a la que se va a aplicar. Todos estos caracteres ponen de manifiesto el carácter secundario del Derecho consuetudinario, si bien los convenios colectivos en su gran mayoría han incorporado estas costumbres autónomas a su articulado. En cualquier caso, será aplicable siempre que se trate de una norma más favorable.

5.- Por último, resulta necesario hacer una breve mención a los principios generales del Derecho, también fuente del Derecho, que podrán ser invocados en defecto de ley o costumbre por el Juez, salvo que estuviesen positivizados en la CE u otras normas, en cuyo caso ostentarán el rango jerárquico de ésta.

Junto a estas fuentes de origen interno existen otras de origen supranacional como son:

- Los tratados celebrados por España y publicados oficialmente.
- Los convenios de la OIT.

- Los Pactos y Declaraciones aprobados en el seno del Consejo Económico y social de la ONU.
- Los acuerdos del Consejo de Europa.
- El Derecho comunitario europeo.
- Los convenios colectivos internacionales.
- La costumbre Internacional.
- Los principios generales del Derecho Internacional.

La reciente reforma procesal en el orden social operada por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, contempla como susceptibles de ser recurribles en casación para la unificación de doctrina las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo que presenten contradicción con las emanadas del Tribunal de Justicia Europeo y otros órganos jurisdiccionales establecidos por Tratados y Acuerdos internacionales en materia de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

No nos detenemos en su estudio por ser objeto de otro tema del programa (Tema 22).

### **3.2 - Antecedentes históricos españoles.**

Con el fin de comprender mejor el cambio tan radical que supuso en la vida laboral española la promulgación de nuestra Constitución de 1978 (CE), resulta necesario hacer una previa referencia al sistema de relaciones laborales existente con anterioridad.

Los historiadores del Derecho coinciden al afirmar que el origen del Derecho de Trabajo como conjunto normativo sistemático inspirado en principios jurídicos propios destinado a regular las relaciones laborales individuales y colectivas, tuvo lugar en el primer tercio del siglo XX, ante las consecuencias sociales derivadas de la industrialización de los procesos productivos que se venían produciendo desde finales del siglo XIX. Con fines sistemáticos podemos distinguir cuatro etapas históricas en la formación del Derecho del Trabajo en nuestro país.

A) Primera etapa: caracterizada por la presencia de una legislación laboral dispersa, asistemática e inorgánica, que podemos situar entre 1873 y 1926, en esta fase histórica el Derecho del Trabajo carece de autonomía jurídica quedando subsumido el contrato de trabajo en la normativa común recogida en el Código Mercantil y Civil, presidida por el principio de autonomía de la voluntad, acorde con el pensamiento liberal de la época contrario al intervencionismo estatal, aunque hubo excepciones como así lo demuestra la aprobación de normas jurídicas de clara finalidad tuitiva encaminadas, en un primer momento, a proteger a los colectivos más desfavorecidos, y en un segundo momento, a la población laboral en general, entre ellas cabe citar:

- la Ley de 24 de Julio de 1873 que prohibió el trabajo de los menores de diez años y limitó a ocho horas la jornada laboral diaria para los menores de quince años.
- La Ley de 26.7.1878 sobre prohibición de trabajos peligrosos para los menores de 16 años.
- La Ley de 30.1.1900 sobre responsabilidad patronal por accidentes laborales.
- La Ley de 13.3.1900 sobre condiciones de trabajo de las mujeres y menores.
- La Ley de 3.3.1904 sobre descanso semanal.
- La Ley de 11.7.1912 sobre el trabajo nocturno de la mujer

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Tratado de Versalles de 1919 y la adhesión de España a la misma, se refuerza el intervencionismo administrativo laboral apareciendo normas laborales de carácter general, entre las que cabe destacar: El R.D. 3.4.1919 sobre la limitación de la jornada laboral a ocho horas.

En el ámbito de las relaciones laborales colectivas merecen especial mención:

- Ley 27.4.1909 que, aunque destipificó penalmente la huelga, no supuso su reconocimiento como derecho, al tener únicamente consecuencias contractuales.
- El R.D. 30.4.1919 creador de las juntas paritarias reguladoras de las condiciones de trabajo.

En el orden administrativo laboral con el fin de racionalizar el incipiente intervencionismo administrativo, se crea:

- El Instituto de Reformas Sociales (R.D: 23.4.1903) que sucede a la Comisión de Reformas Sociales ( R.D. 13.3.1890).
- Con el fin de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral vigente en esa etapa se aprueba la Ley de la Inspección de Trabajo (1.3.1906).
- El 8 de Mayo de 1920 mediante R.D. se crea el Ministerio de Trabajo como máxima autoridad administrativa laboral.

En el plano procesal también se dieron los primeros pasos al aprobarse la Ley de 19.4.1908 creadora de los Tribunales Industriales, que constituyeron la primera manifestación de la Jurisdicción especializada en esta materia.

B) Segunda etapa: caracterizada por el nacimiento del Derecho del trabajo como sistema jurídico integrado por instituciones y principios jurídicos propios, se sitúa históricamente en el periodo que va desde la Dictadura de Primo de Rivera hasta la II República fechado entre 1926 y 1936. Durante esta etapa la normativa laboral alcanza una gran relevancia jurídica como así lo demuestra la propia Constitución de 1931, que definió a España como "*una República democrática de trabajadores de toda clase*", afirmó el carácter de "*obligación social*" del

trabajo, y constitucionalizó diversas instituciones jurídico-laborales, estableciendo un programa de desarrollo de la legislación laboral y de Seguridad Social. Los principales avances se produjeron en el plano de las relaciones individuales de trabajo al adquirir configuración jurídica propia el contrato de trabajo, precisamente esta independencia del contrato de trabajo frente al civil de arrendamiento de servicios, trajo consigo el nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma.

De la obra legislativa de la Dictadura de Primo de Rivera cabe destacar:

- El Código del Trabajo (Ley de 23.8.1926) obra sistematizada y estructurada donde se reguló el contrato de trabajo, pero únicamente para los trabajadores de la industria.
- La Ley del Contrato de Trabajo de 1931 que reguló todas las modalidades de trabajo por cuenta ajena, extendiendo su ámbito subjetivo de aplicación desde los colectivos laborales especialmente protegidos (mujeres y niños) a toda la población obrera urbana y rural.
- La Ley sobre jornada máxima de 1931.
- La Ley de Colocación Obrera de 1931, creadora del servicio público de colocación.
- En materia de libertad sindical cabe destacar la Organización Corporativa Nacional creada en 1926, que estuvo integrada por comités paritarios de empresarios y trabajadores, con funciones en materia de fijación de condiciones de trabajo y resolución de conflictos. Años más tarde la Ley de 8.4.1932 los sustituyó por jurados mixtos y admitió la huelga y el cierre patronal como medidas de conflicto.
- En el terreno procesal fueron creados junto a los jurados mixtos, otros órganos judiciales especializados: el tribunal Central de Trabajo (1931) y la Sala de lo social del Tribunal Supremo (Sala sexta).

C) Tercera etapa: arranca con la instauración en 1939 de un nuevo régimen político que tuvo importantes repercusiones en esta rama jurídica especialmente sensible a los cambios sociales, políticos y económicos. En efecto, la ausencia de libertades que caracterizó al régimen autocrático franquista también se manifestó en el ámbito de las relaciones laborales, al quedar prohibidas las asociaciones políticas y sindicales, y reforzarse el intervencionismo estatal en la solución de conflictos y en la regulación de las condiciones de trabajo.

Las bases constitucionales del nuevo Estado quedaron recogidas en las llamadas *Leyes Fundamentales*, y en concreto la denominada *el Fuero del Trabajo* trazó los principios cardinales específicos de la política laboral del Estado. Las principales reformas llevadas a cabo en el Derecho del Trabajo en la etapa franquista fueron:

- La creación de una Organización sindical vertical al servicio del Estado, que afiliaba de forma obligatoria a trabajadores y empresarios de todos los sectores productivos en un solo sindicato, con funciones administrativas y políticas
- La tipificación como delito de los conflictos colectivos y, entre ellos, de las huelgas y cierres patronales.
- La creación de los jurados de empresa.
- El fortalecimiento del intervencionismo estatal al atribuirse al Ministerio de Trabajo, la aprobación, aplicación e inspección de las leyes laborales. Este monopolio estatal normativo se instrumentó a través de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo (16.10.1942), figura normativa que estableció las condiciones mínimas en los distintos sectores de producción durante casi veinte años con carácter exclusivo a través de las Ordenanzas Laborales.
- Con la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 se abrió una nueva etapa, caracterizada por el reconocimiento de una tímida autonomía colectiva, al admitirse la negociación colectiva, aunque recortada por la intervención y control administrativos.

El transcurso del tiempo, y con él los sensibles cambios operados en el ideario oficial hicieron necesaria una reforma del Fuero, que fue llevada a cabo por el texto refundido de 20 de Abril de 1967.

Finalmente, en el periodo de transición política se dictaron numerosas normas de carácter transitorio hasta la aprobación y desarrollo de la Constitución.

### **3.3. - El nuevo modelo de relaciones laborales configurado por la Constitución de 1978.**

#### **3.3.a.- Derechos y libertades laborales: garantías constitucionales.**

Nuestra norma fundamental en su art.1.1 define el Estado español como un Estado social y democrático de Derecho, y propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico: la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo político. Con la proclamación del actual Estado Social de Derecho se produce un importante cambio en la configuración de las instituciones laborales, recibiendo el trabajo asalariado un especial tratamiento en la CE, prueba de ello, es el reconocimiento constitucional de un amplio elenco de derechos de contenido laboral a lo largo de su articulado, que aparecen recogidos en los siguientes preceptos:

- En el Título I, Capítulo II , Sección 1ª, que lleva por título "De los derechos fundamentales y de las libertades públicas" se recogen: la libertad sindical (art.28), y el derecho de huelga (art.28), que gozan de las máximas garantías, a saber:

1ª Su ejercicio podrá regularse sólo por ley orgánica: L.O. de Libertad Sindical (LO 11/1985, 2 Agosto) y R.D. Ley de Relaciones de Trabajo (RDL 17/1977, 4 Marzo) que continua en vigor parcialmente tal y como ha sido modificado e interpretado por la famosa sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981, sobre el derecho a la huelga y a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

2ª Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de los mismos ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad.

3ª Se prevé la posibilidad de interponer recurso de amparo ante el propio Tribunal Constitucional en los casos y formas que la ley establezca.

- En la Sección 2ª del Cap. II del Título I, bajo el título "De los derechos y deberes de los ciudadanos" se incluyen los siguientes de claro contenido laboral:
  - Art. 35 consagra 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.
  - Art. 37 proclama el derecho a la negociación colectiva y el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto del colectivo.

Estos derechos y libertades se hallan protegidos con las siguientes garantías:

1ª En el orden jurisdiccional gozan de una protección genérica pues sólo podrán accionar ante los órganos judiciales ordinarios y por los trámites del procedimiento ordinario.

2ª Deben ser regulados por Ley ordinaria: como así lo hace la Ley del Estatuto de los Trabajadores contenida en el nuevo Texto Refundido (TRET) aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, 24.3, que regula el derecho al trabajo y a la negociación colectiva. Esta ley ha sido desarrollada por numerosas normas reglamentarias y legales, entre las que cabe destacar: Ley 14/1995, 1.6; de Empresas de Trabajo Temporal; RD 735/1995, 5.5, sobre Agencias de Colocación; los R.D. (1985) sobre Relaciones laborales especiales; el R.D. Legislativo 2/1995, 7.4, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, que recoge la Ley de infracciones y sanciones de orden social; la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 12/2001 y Ley 43/2006, 29 diciembre que reforman diversos preceptos del TRET.

Junto a estas garantías específicas el Capítulo IV de la CE establece otras comunes a todos los derechos y libertades de contenido laboral reconocidos en el Cap.II del Título I de la CE, al disponer que:

1. - Vinculan a todos los poderes públicos.
  - 2.- Cabe interponer un recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional contra leyes y normas con fuerza de ley que no respeten su contenido esencial.
- Título III, titulado "De los principios rectores de la política social y económica", recoge bajo una serie de principios programáticos el plan de actuación de los poderes públicos en materia laboral, y en cuanto a sus garantías constitucionales el art. 53.3 se limita a decir, que el reconocimiento, el respeto y la protección de estos principios informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, pero sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen, algunas de las cuales ya han sido promulgadas.

En síntesis, tales principios y sus normas de desarrollo son los siguientes:

- Los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo, desarrollado por: Ley 51/1980, 8 Oct. Básica de empleo, la Ley 22/1992, 30.7, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, la Ley 63/1997, 28.12, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación indefinida, la Ley 12/2001, 9 Julio que modifica el TRET en materia de contratos con el fin de incrementar el empleo y mejorar su calidad, el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales.
- Velarán por la seguridad e higiene en el trabajo, cabe destacar: Ley 31/1995, 18 Nov. Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo (RD 39/1997, de 17 de enero).

- Garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados: materia regulada en el TRET y en el RD 1561/1995, 21 Sep. sobre jornadas especiales.
  - Mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente, en caso de desempleo. Materia desarrolla por un amplio acervo jurídico en el que sobresale: RD Legislativo 1/1994. 20.6 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la Ley 24/1997, de 16.7, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social, y recientemente modificada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- El Título VII "Economía y Hacienda", recoge una norma en su art. 129 de gran trascendencia laboral en la que se prevé que la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social, y encomienda a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, fomentar, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas, y establecer los medios que facilitan el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La regulación legal de esta materia se halla contenida en: Título II del TRET que regula algunas de las formas de participación de los trabajadores en la empresa; y en la Ley General de Cooperativas 3/87, de 2 de Abril.

Cabe mencionar por su conexión con la materia laboral, en particular con el gasto público en protección social que el 27 de septiembre de 2011 se produjo la reforma del artículo 135 de la Constitución Española, estableciendo el equilibrio presupuestario y el límite del déficit como principio constitucional.

### **3.3.b. - Suspensión de los derechos y libertades.**

En los supuestos de declaración de estado de excepción o de sitio, pueden ser suspendidos el derecho de huelga y el derecho de adopción de medidas de conflicto colectivo.

### 3.3.c. - Revisión constitucional.

Una prueba más de la importancia que la Constitución reconoce a la libertad sindical y al derecho de huelga de los trabajadores, se encuentra en el régimen especial que prevé para la reforma constitucional cuando afecte a tales derechos. Al respecto, dispone el art. 168 que cuando se propusiera la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título Preliminar (dentro del cual aparecen mencionados los sindicatos de trabajadores y asociaciones patronales -art.7-), a la Sección 1ª del Cap. II del Título I (en la que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga -art. 28.2-), o al Título II (De la Corona), se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara y a la disolución inmediata de las Cortes.

Cuando la reforma no afecta a estas partes de la Constitución sólo se exige la aprobación por una mayoría de tres quintos de cada una de las Cámaras, o en su defecto, por mayoría absoluta del Senado y mayoría de dos tercios del Congreso.

## 4.- ORGANISMOS LABORALES.

### 4.1.- La Administración laboral: concepción y antecedentes.

La Administración General del Estado se organiza en Ministerios que, integrados por un conjunto de órganos, llevan a cabo en un ámbito concreto actividades y servicios públicos. Corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración garantizar el normal desenvolvimiento del trabajo prestado por cuenta y bajo dirección ajena, de acuerdo con lo preceptuado por la legislación y la política laboral fijada por los poderes públicos. En el ejercicio de sus competencias la Administración de Trabajo debe servir con objetividad los intereses generales, actuando de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con pleno sometimiento a la Ley y al Derecho, (art. 103.1 CE).

Los orígenes de la Administración laboral española datan de 1883, año en que tuvo lugar la creación de la *Comisión de Reformas Sociales*, ente dedicado al estudio e investigación de los problemas socio-laborales. Diez años más tarde desaparece, y en su lugar fue creado el *Instituto de Reformas Sociales (1903)*, que se ocupó de la preparación de proyectos legislativos. Paralelamente, surge la *Inspección de Trabajo*, (1906) con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de contenido laboral y en 1908 cuando se crea el *Instituto Nacional de Previsión*, destinado a difundir la previsión popular, y a administrar el régimen de las pensiones de retiro. Finalmente, fue creado por R.D. 8.5.1920, el *Ministerio de*

*Trabajo*, que desde entonces ha experimentado continuos cambios, como así lo revelan las diversas denominaciones recibidas, desde 2008 se le conoce como Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN en lo sucesivo).

El marco sociolaboral creado por la CE de 1978 ha supuesto un importante cambio en la configuración de los entes administrativos con competencias en materia laboral, así cabe destacar:

- a) La ruptura del monopolio del Estado en la regulación de las relaciones de trabajo a favor del convenio colectivo (art. 37.1 CE)
- b) La nueva organización territorial del Estado (Título VIII CE), ha dado lugar al traspaso a las CCAA de la ejecución de la legislación laboral y de servicios de la Seguridad Social (arts. 149.1 7 y 17 CE) lo que ha transformado drásticamente su estructura y funciones, a lo que se añade la aparición de órganos autónomos dotados de amplias competencias en esta materia.
- c) La atribución exclusiva de funciones judiciales a los tribunales, proscribiendo las que, históricamente, se venían asignando a la Administración (art. 117.3 CE).

## **4.2.- La Administración estatal.**

Está integrada por un conjunto de órganos con competencias propias pero sin personalidad jurídica distinta de la de la Administración General del Estado, los cuales se personifican en un conjunto de funcionarios políticos y administrativos.

Su regulación actual se halla contenida básicamente en las siguientes normas:

- Ley 6/1997, 14 de abril de Organización y funcionamiento de la Administración del Estado (LOFAGE) y la Ley 30/1992 reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.
- En particular el MTIN fue reorganizado por el RD 1129/2008, que desarrolla la estructura orgánica básica del MTIN y por el RD 438/2008 que desarrolla la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- Sus competencias en materia de Seguridad Social se hallan reguladas en el art. 5 de la LGSS.

### **4.2.a.- Órganos centrales.**

Tras su última reestructuración los órganos centrales del MTIN son los siguientes:

- El Ministro, titular del Departamento del que depende el Gabinete del Ministro.
- La Subsecretaría de Trabajo e Inmigración, de la que dependen la

Secretaría General Técnica, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y la Dirección General de Servicios.

- La Secretaría General de Empleo, con rango de Subsecretaría, de la que dependen la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la Responsabilidad Social de empresas, así como la Unidad Administradora del Fondo Social.
- La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, que integra a tres Direcciones Generales: la de Inmigración, la de integración de inmigrantes y la de ciudadanía española en el exterior. De ellas dependen diversas Subdirecciones generales.
- La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de la que dependen la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social, así como también se hallan adscritas a la misma diversos Organismos Autónomos ( INSS, TGSS y ISM).

#### 4.2.b.- Órganos provinciales.

Con la desaparición de las Direcciones Provinciales del MTIN, muchos de los servicios prestados por ellas son gestionados ahora por las respectivas CCAA a las que le han sido traspasadas muchas de sus competencias, siendo asumidas las no transferidas por:

- Las Áreas funcionales de Trabajo e Inmigración integradas en cada Delegación de Gobierno, encargadas de: las autorizaciones de trabajo de extranjeros, de las ayudas a favor de emigrantes españoles y de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.
- Por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden social, y exigir las responsabilidades pertinentes, así como, el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

Su regulación legislativa se halla contenida en la Ley 42/1997, 14 Nov, desarrollado por RD 138/2000, donde se establece que: el Sistema de la Inspección de Trabajo y SS constituye el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales, de prevención de riesgos laborales; de Seguridad Social y protección social; colocación, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas (art.1).

Su estructura presenta una Autoridad Central y diversas Inspecciones Provinciales agrupadas en cada CCAA, que funcionalmente dependen de la Administración General del Estado o, de la respectiva comunidad

Autónoma, sí le fueron transferidas las competencias en esa materia. Los Inspectores de Trabajo y SS, cuentan con el apoyo y la colaboración de los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y S.S, y en el ejercicio de sus funciones tienen el carácter de autoridad pública estando autorizados para:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo.
- Hacerse acompañar por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa que estimen necesario.
- Practicar cualquier diligencia de investigación o prueba que considere necesario (ej. Examinar la documentación y los libros de la empresa).
- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos...

Su ámbito de actuación se extiende a:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, incluidos los medios de transporte.
- También inspeccionan puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior.
- Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la SS y en materia de protección y promoción social.
- Las sociedades cooperativas y sociedades laborales en relación también a su constitución y funcionamiento.

Están excluidos determinados centros, como los establecimientos militares y representaciones diplomáticas, entre otros.

La Inspección de Trabajo y SS actuará de oficio, como consecuencia de orden superior, a petición de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia. De cada actuación, el funcionario actuante extenderá diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y SS que debe existir en cada centro de trabajo a su disposición. Realizada la actividad inspectora, podrán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Requerir al empresario para que, en el plazo señalado, adopte las medidas necesarias en orden al cumplimiento de la normativa de orden social y las disposiciones sobre salud y seguridad laboral.
- Iniciar los procedimientos sancionadores levantando actas de infracción.
- Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afinación, altas y bajas de trabajadores en la SS.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos por no observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, etc.

### 4.3.- La Administración laboral autonómica.

En materia laboral, el art. 149.1.7º CE atribuye a los órganos de las Comunidades Autónomas (CCAA) la posibilidad de llevar a cabo la ejecución de la legislación laboral, lo cual implica que sus órganos autonómicos desempeñarán las respectivas funciones del MTIN dentro del ámbito territorial de cada Comunidad. La Administración autonómica ha adoptado el esquema tradicional de la Administración estatal, creando diferentes Direcciones Generales en las Consejerías o Departamentos de Trabajo. En las CCAA pluriprovinciales suelen existir Delegaciones o Servicios Territoriales. Junto a estos órganos ejecutivos con competencias puramente laborales, existen otros especializados en materia de prevención de riesgos laborales (Ej. Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral); y en general, todas han regulado sus respectivos Consejos Económico Sociales, así como los llamados Consejos de Relaciones Laborales que sirven de segundo foro participativo, en los que están representados sindicatos, organizaciones patronales y la propia CCAA.

**La asunción de competencias por las CCAA** se ha producido de diversas formas y en distintos momentos (entre 1979 y 1999), pero cabe afirmar que actualmente todas asumen funciones en materia laboral relativas a: relaciones de trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, incluidas las del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), y las relativas a la prevención de riesgos laborales; en cambio no todas las CCAA han asumido competencias en materia de formación profesional ocupacional y políticas y servicios de empleo (ejem. País Vasco).

En materia de Seguridad Social, el art. 149.1.17º CE atribuye al Estado competencia exclusiva sobre la legislación básica y el régimen económico de la S.S. con el fin de preservar la unidad del sistema y el mantenimiento de un régimen público único que garantice la igualdad de todos los españoles. En base en esta norma constitucional, los Estatutos de Autonomía pueden atribuirse:

- a) El desarrollo y ejecución de la legislación básica del Estado, función legislativa con mayor incidencia en el área de la Asistencia Social y prestaciones sociales complementarias. A esto se añade que, partir de la reforma introducida por la Ley 4/2005, las CCAA son competentes para complementar o mejorar las prestaciones no contributivas.
- b) La gestión de los servicios de la SS, en especial los sanitarios.

#### 4.4. La Administración laboral en el exterior.

En el exterior la Administración del MTIN ha sido regulada por vez primera a través del RD 904/2003, que configura las Consejerías de Trabajo como órganos técnicos de las Misiones Diplomáticas Permanentes del Reino de España, dependientes funcionalmente de la Subsecretaría del MTIN, junto a estas también han sido creadas con carácter permanente las Consejería de Trabajo e Inmigración (CTIN) ante la Organización Internacional del Trabajo y ante la Unión Europea.

Desarrollan funciones de tipo institucional, informativo y asistencial, entre las que cabe destacar la prestación de asistencia y asesoramiento a los trabajadores españoles y sus familias, así como mantener relaciones de cooperación y ayuda con las asociaciones y centros de emigrantes españoles en el extranjero.

### 5.- ÓRGANOS COLEGIADOS Y AUTÓNOMOS ADSCRITOS AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Junto a los órganos centrales y periféricos del MESS, existen una serie de organismos autónomos, tutelados por este Ministerio pero con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, que se organizan en torno a órganos directivos colegiados y órganos ejecutivos unipersonales.

#### 5.1. Área de Trabajo.

- **Consejo Económico y Social:** órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, adscrito al MESS pero con autonomía orgánica y funcional, integrado por representantes de las organizaciones patronales y sindicales más representativas ( Ley 21/1991 / 17 junio).
- **El Fondo de Garantía Salarial:** organismo autónomo adscrito al MESS a través de la Secretaría de Estado de Empleo, que se configura como un ente asegurador en la medida en que, previa la instrucción del oportuno expediente, abona a los trabajadores los salarios y determinadas indemnizaciones a que tengan derecho, no percibidas por la carencia patrimonial de su empresario. Su normativa básica está contenida en el art. 33 TRET, desarrollado por el RD 505/1985, que regula su funcionamiento y organización estructurada en una Secretaria General, un Consejo Rector, y Unidades administrativas y Comisiones de seguimiento provinciales. El FOGASA se financia básicamente mediante las aportaciones que, en régimen de autofinanciación, efectúan los empresarios con trabajadores asalariados a su servicio, excluidos los empleados de hogar (y los socios de cooperativas de trabajo asociado).

- **Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva:** órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. (Creado por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva)
- **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:** de carácter tripartito su función consiste en asesorar a las partes de las negociaciones colectivas sobre el ámbito funcional de los convenios, no siendo vinculantes sus decisiones ( Disp. Final 2ª TRET).
- **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ( CNSS):** integrada por representantes de sindicatos, patronales y de las Administraciones Central y Autonómicas, tiene una doble función: asesorar a las Administraciones sobre sus políticas de prevención y ser el órgano colegiado de participación institucional en esta materia.
- **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSH):** es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene por misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Su Director General es el Secretario de la CNSS.
- **Otros:** El Consejo del Trabajo Autónomo y el Consejo de Fomento de la Economía Social

## 5.2. Área de empleo.

- **Servicio Público de empleo estatal:** es el organismo autónomo de la Administración General del Estado que asume la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de política de empleo, compartiendo la gestión de estas políticas activas de empleo y la intermediación laboral con los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA, con las que integra el Sistema Nacional de Empleo. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participan en sus órganos de forma tripartita y paritaria.
- **Consejo General de Formación Profesional (CGFP):** órgano consultivo y de participación de sindicatos, patronales y Administraciones Públicas en materia de formación profesional. En su presidencia se alternan los Ministros de Educación y Empleo. En este mismo ámbito fue creado por RD 1046/2003, la Comisión Estatal de Formación Continua, que a través de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, como organismo público, que junto con el Fondo Europeo y el Servicio público de Empleo, es el encargado de impulsar y ejecutar las políticas públicas en materia de Formación Profesional.

- **Instituto Nacional de Cualificaciones (INC):** adscrito al M<sup>º</sup> de Educación desde el año 2002, es el instrumento técnico que lleva a cabo funciones relacionadas con el sistema nacional de cualificaciones profesionales (RD 375/1999), dependiendo funcionalmente del Consejo General de Formación Profesional.
- **Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas** (RD 221/2008, 15 de febrero).

### 5.3. Área de Seguridad Social.

- **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS):** es el Servicio Común del Sistema de la SS en el que se unifican todos los recursos financieros de la SS, ostentando asimismo la titularidad del patrimonio de ésta.
- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS):** es la Entidad gestora encargada de la administración de las prestaciones económicas contributivas del Sistema de la SS, excepto las de desempleo.
- **Instituto Social de la Marina (ISM):** es la única Entidad gestora sectorial superviviente del proceso unificador, que se ocupa de la gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- **Consejo Tripartito para el seguimiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales ( MATEPSS) en materia de prevención de riesgos laborales:** órgano colegiado creado por la O.M. 175/2005, del MTIN al que corresponde: formular propuestas sobre acciones preventivas a incorporar al Plan General de Actividades Preventivas de la SS de las MATEPSS, conocer los informes de seguimiento y evaluación de la actividades desarrolladas por las Mutuas emitidos por la D.G. de Ordenación de la SS, y ser informado de los proyectos normativos que afecten a las Mutuas en esta materia.

### 5.4. Área de Inmigración y Emigración.

- Consejo Superior de Política de Inmigración.
- Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Comisión Interministerial de Extranjería.
- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
- Foro para la integración social de los Inmigrantes.
- Comisión Laboral Tripartita de Inmigración ( Orden TAS 1713/2005)
- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

## 6.- LA JURISDICCIÓN LABORAL.

### 6.1.- Cuestiones generales.

La Jurisdicción social es un conjunto de órganos instituidos por el Estado para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo a través del proceso laboral; de este modo son los Jueces y Tribunales del orden social los que juzgan y ejecutan lo juzgado, imponiendo así la solución judicial a los conflictos planteados en esta rama del Derecho

Su creación ha sido prácticamente paralela al de la legislación sustantiva del trabajo, dada la inadecuación de la jurisdicción civil para resolver los litigios laborales. Hasta 1908 no existieron en España Jueces laborales ni, por tanto, procesos de esta naturaleza, fue en ese año cuando se crean los Tribunales Industriales de composición paritaria, pero con presidencia judicial. No será hasta la LO de la Magistratura de Trabajo de 1940, cuando se instituyan auténticos órganos jurisdiccionales integrados por funcionarios de la carrera judicial. En la actualidad, tras la consagración constitucional del principio de unidad jurisdiccional, su régimen jurídico se contiene en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) de 1985, y en la Ley de Demarcación y Planta Judicial 1988, que regula la nueva estructuración judicial, estando regulado el proceso por la reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social que viene a derogar el Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 21/1995, de siete de abril.

### 6.2.- Órganos de la Jurisdicción laboral.

Los órganos de esta Jurisdicción se hallan jerarquizados del modo siguiente:

**A. Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo:** órgano colegiado, que con sede en Madrid, extiende su competencia a todo el territorio español. Esta sala conocerá:

- ✦ De los recursos de casación establecidos en la ley.
- ✦ Del recurso de revisión contra sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social.
- ✦ De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común.

**B. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:** es también un órgano colegiado con sede en Madrid y competencia en todo el territorio español, que conocerá en única instancia de los procesos que a continuación se relacionan, cuando dichos procesos extiendan sus

efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma:

- ✦ Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y asociaciones empresariales, así como de la impugnación y modificación de sus Estatutos.
- ✦ En materia de régimen jurídico específico de los Sindicatos, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.
- ✦ Sobre tutela de los derechos de libertad sindical.
- ✦ De los procesos de conflictos colectivos
- ✦ De los procesos sobre impugnación de Convenios Colectivos.

**C. Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas:** tienen jurisdicción en el ámbito territorial de su respectiva CCAA y conocerán:

- ✦ En única instancia, de los procesos señalados en el apartado anterior, cuando dichos procesos extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de una Comunidad Autónoma;
- ✦ Conocerán también en única instancia de todos aquellos procesos que expresamente les atribuyan las leyes
- ✦ De los recursos de suplicación contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.
- ✦ De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

**D. Juzgados de lo Social:** tienen jurisdicción en el ámbito territorial de su respectiva provincia. Sin embargo hay bastantes excepciones a dicha regla general, puesto que pueden tener limitada su jurisdicción a uno o a varios partidos judiciales o pueden tenerla ampliada a varias provincias. Conocerán en única instancia, de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social salvo aquellos expresamente atribuidos a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional. Sin embargo hay bastantes excepciones a dicha regla general, puesto que pueden tener limitada su jurisdicción a uno o a varios partidos judiciales o pueden tenerla ampliada a varias provincias. Conocerán en única instancia, de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social salvo aquellos expresamente atribuidos a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.

## 7.- CONCLUSIONES.

Podemos concluir que pese a los serios intentos legales realizados hasta el momento, resulta evidente que el funcionamiento del mercado laboral en la actualidad no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estable ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores, por lo que las medidas que recientemente han propuesto los agentes sociales a los poderes públicos pretenden contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y la rotación del mismo.

En atención a las finalidades y circunstancias anteriormente señaladas, la normativa vigente tiene como objetivos específicos:

- Potenciar la contratación indefinida
- Favorecer la inserción laboral y la formación técnico-práctica de los jóvenes.
- Especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral temporal.
- Otorgar un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales.
- Se mantienen los principios de causalidad del despido y de control judicial.

Por último, debemos destacar a la vista de lo expuesto el importante papel de la Administración laboral, entendida en sentido amplio, en orden a garantizar el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, y de la Jurisdicción laboral instituida para resolver los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, siempre que fracasasen otros procedimientos extrajudiciales, como la negociación, la conciliación o la mediación y el arbitraje.

## 8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, ed. Tecnos.
- Martín Valverde, Antonio y otros, Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.
- Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo Blanch.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del Trabajo. Ed. Sección de publicaciones de la Universidad de Madrid.
- Guía laboral y de Asuntos sociales 2008, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Memento Práctico Social Francis Lefebvre.
- Relaciones laborales. Director Tomas Sala Franco. Ed. Tirant lo blanch
- Normas Laborales (concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo). Tirant lo Blanch. 2ª edición.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social, 2009 Ed. Aranzadi..

## WEBS RECOMENDADAS

- [www.mats.es](http://www.mats.es)
- [www.inem.es](http://www.inem.es)
- [www.seg-social.com](http://www.seg-social.com)
- [www.todalaley.com](http://www.todalaley.com)
- [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)

NOTAS