

DERECHO DEL TRABAJO I

I-FORMACION, OBJETO Y CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

TEMA 1- EL NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.2.EL AMBITO DE APLICACION DEL DT Y OBJETO DE REGULACION DEL DT:

- El objeto principal de regulación del DT es el:

TRABAJO DEPENDIENTE Y POR CUENTA AJENA

- Lo que la disciplina contempla es el trabajo humano dependiente, el trabajo que se realiza subordinado.
- Queda, pues, fuera de su ámbito de aplicación el trabajo autónomo, independiente y por cuenta propia, que se caracterizan pq no hay dependencia.
- **El Objeto** básico es la relación individual del trabajo, la relación jurídico-laboral y los derechos y obligaciones q dimanen de una relac.laboral.
- **El Concepto** el Dt será el conjunto de principios y normas q. regulan las relaciones q se crean con ocasión del trabajo dependiente y x cuenta ajena.
- Cabría definir el trabajo dependiente y x cuenta ajena como el realizado x una persona (el trabajador) que es ajena a los medios de producción, a la organización del trabajo y a los resultados de éste, ya sean positivos (beneficios) o negativos (pérdidas), a otra persona (el empresario) q, x el contrario, es titular de los medios de producción, de la organización del trabj. y de sus resultados, positivos o negativos.
- Si el derecho es un conjunto de normas q arbitran la sociedad, pero dada la complejidad y la especialización social; efectivamente el DT es evidentemente imprescindible. El DT como conjunto de normas del ordenamiento jurídico no es más un conj. de normas q. regulan el trabajo x cuenta ajena y dependiente.

1.3.OBJETO DE REGULACION DEL DT:

- Hay un más allá de la relac.lab. Individual, el DT es un derecho expansivo q. abarca cada vez +; por tanto son también una serie de relaciones distintas de la laboral individual objeto del DT. Su enumeración es la siguiente:

1.EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: o D.SINDICAL; que estudia las relaciones colectivas de trabajo en la empresa. Las relac. de los trab. como conjunto y de la empresa, regula los derechos de los representantes de los trab. (los comités de empresa y sus asociaciones profesionales como los sindicatos), y los mecanismos de los conflictos colectivos.

2.EL DERECHO PROCESAL LABORAL: o D.ADJETIVO; Conjunto de normas q facultan el poder para hacer valer nuestros derechos ante los tribunales. Todo derecho fundamental tiene un mecanismo de poder y como acudir a los tribunales.El D.Adjetivo nos faculta para ir a los tribunales para hacer valer nuestros derechos subjetivos.

3.DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL: Incluye todas las normas laborales q. dimanen del estado en materia de desempleo, de acceso al empleo, de formación profesional, normas de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo); q. regulan no el contenido sino son normas instrumentales.

4.DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Es una disciplina muy autónoma, de normas imperativas, puramente estatales, los trab. tienen un vínculo jurídico con la SS. La SS es un mecanismo público q. nació x necesidad para q el estado interviniese en la relac.lab.

1.4.EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

– La prestación de servicios cuando se realiza para otra persona siempre ha existido, pero la relac.jurídica tenía otra normativa, fue con la Rev.Industrial y el surgir de una sociedad capitalista a través de la revolución burguesa cuando nació el DT.

– Hubo 4 Factores que han dado Origen al DT:

1.Un Factor Sociológico: Identificable con las consecuencias sociales de la rev.Industrial.

Durante la II mitad del s.18 y s.19 la sociedad europea sufrió una radical transformación como resultado de la Rev.Industrial, y siendo lo más importante de ella los efectos sociales producidos por la introducción de la mecanización, q.precisaba una fuerte inversión de capital y se separaba así la titularidad de los bienes y los medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo. Este cambio en la titularidad de medios y bienes de producción llevara consigo importantes cambios:

– Un cambio en la organización del trabajo, el sistema gremial el taller del artesano y las manufactureras ya no tenían sentido se paso a las fábricas, esto conllevará a una división y a una especialización en el trabajo y a la jerarquización del mismo.

– Un cambio en la estructura de la población trabajadora, y el nacimiento de una nueva clase social: El Proletariado, propietaria únicamente de su fuerza de trabajo y acepta voluntariamente las condiciones q.se le impongan y cuya única salida es vender esa fuerza de trabajo por un precio para poder vivir, la aparición del trabajo asalariado será la base de la aparición y desarrollo del DT.

Las relaciones de producción capitalista es q.el beneficio del empresario será mayor cuanto menores sean los costes y el precio de la mano de obra, consecuentemente existirá un natural enfrentamiento de intereses entre el empresario y trabajador.

2.Un F.Jurídico:

En el terreno del derecho habrá triunfado la ideología liberal, la existencia del Derecho Individualista y Liberal, fomentado en el liberalismo, producto de la Rev.Francesa y de la Rev.Industrial. Estas Libertades se concentraban en:

– La Libre Contratación: Consagraban la doma de la autonomía de la voluntad en la contratación. Las relac.de trab. se canalizaban jurídicamente a través del contrato civil de arrendamiento de servicios.

– La Represión del Asociacionismo Obrero para negociar las condiciones del trabajo, se consideraban q. los sindicatos atentaban contra la sociedad y la libertad de ley de la oferta y la demanda.

3.La Reacción del Movimiento Obrero:

El dogma de fe del Código Civil era la autonomía de las partes, pero pronto el D.Civil vio q.esa igualdad era

sumamente desigual, el contrato de Arrendamiento de Servicios (1886) era inadecuado no podía equilibrar la desigualdad de las partes.

Con el auge industrial no existía ningún tipo de normas q.regulasen las condiciones laborales y creaba una situación explotadora.

El tercer factor fue la aparición del movimiento obrero como reacción frente a esa situación de desigualdad, a la insuficiencia de la legislación existente, y al nuevo sistema de producción capitalista. Esta toma de conciencia y de asociación para su autodefensa hicieron q.surgieran otros movimientos de reacción (marxismo, iglesia católica..).

1ªEtapas: La 1ªet. del mov.obrero fue débil en cuanto q. lo q. intentó fue una organización de carácter mutualista, creando fondos comunes para cubrir los riesgos sociales.

2ªEtapas: Ya el mov.ob. y la política, tenían unas ideas muy claras, q. se fundamentaban con una idea crítica contra el sist. económico capitalista y una voluntad de reforma de este sist.econm. y de las propias bases de éste. el mov.ob. asumirá un carácter revolucionario en cuanto a cambio se refiere.

Surge así el sindicato obrero bajo la influencia de dos ideologías: El Anarquismo y el Marxismo.

Esta reacción del mov.ob. vino acompañada del Estado q.tuvo q.intervenir ante las posturas más radicales q.surgían y su intervención solo podía ser legislativa ante la insuficiencia del D.Civil.

Las 1as. normas regularon jornadas, restricciones de edad, la libertad de las partes se empezaba a limitar y se potenciaba la libertad del trabajador.

El Dt nace para armonizar ese normal conflicto social surgido.

4.La Intervención del Estado en las Relaciones Laborales:

Debido a esa presión del mov.obrero, partidos polít. y sindicatos, se produce la intervención del estado.

El DT tiene un marcado carácter tuitivo, protector del sujeto más débil de la relac.laboral: El Trabajador.

Se distinguen tres etapas de la intervención del Estado en las Relac.Lab.:

1ª.Mitades del s.XIX. Donde el Estado de forma aislada y tímida legisla para tutelar a los grupos + débiles de los trabaj. (menores y mujeres) o los aspectos + relevantes de su explotación (jornada o trabajos penosos).

2ª.Año 1919. Es una etapa + resuelta q.avanza. Consecuencias de ésta etapa son dos fenómenos de vital importancia:

1-La Constitucionalización de normas del trabajo.(Publica la Const.de Weimar, la primera en reconocer derechos sociales al trab.)

2-La Internacionalización del derecho laboral (Se crea el Organización Internacional del Trabajo O.I.T.).

3ª.A partir de 1945. Et.de consolidación y ampliación del DT, reconoce el Derecho a la Libertad Sindical, al Asociacionismo, los Derechos colectivos. se crearán administraciones especializadas, (Inspección de Trabajo).

El DT es consecuencia de todos estos factores. Aunque las respuestas a la cuestión social serán históricamente

diferentes, según los países, existirán dos modelos de Relac.Lab.:

–De los países Anglosajones; potencian la legislación colectiva y la mediación estatal y judicial para regular las leyes y donde predomina una burguesía industrial.

–De los países Latinos; donde la intervención del estado es paternalista y autoritaria, el Estado será quien creará las leyes q. imperativamente protege y donde predomina una burguesía agraria.

TEMA 2.EL NACIMIENTO Y LA EVOLUCION DEL DT. EN ESPAÑA:

– Durante los s XIX y XX han condicionado la vida política, económica y social española una serie de factores:

a.La Rev.Burguesa

b.Crecimiento demográfico

c.La redistribución de la propiedad

d.El desarrollo industrial como consecuencia de la Rev.Industrial, con un retraso de 50 años lo q.provocará la tardía aparición del DT

2.1.LA EVOLUCION DEL DT: Se distinguen siete etapas:

1ª) El período q. abarca desde 1873 a 1900; Etapa precursora–tuitiva:

Las primeras leyes laborales, son normas q se caracterizan x su marcado carácter protector y q.no responden a una orientación de política social:

– El Vigente Cód.Civ. 1888

– La Ley de Asociaciones de 1887 creándose la U.G.T. y C.N.T.(Confederación Nacional de Trab)

Presidía todavía el respeto a la autónoma voluntad de las partes, aunque tuvo dos excepciones:

– La Ley BENOT de 24/07/1873, q.limitaba la edad para trabajar a 10 años.

– Una ley posterior L.26/7/1878 q.prohibiría a los menores de 16a. a realizar trab. penosos o peligrosos.

No es hasta principios de 1900 cuando ya se empieza a intensificar:

–Ley 13/3/1900, sobre trabajo de menores y el descanso por lactancia y post–parto de la mujer trabajadora.

2ª). Abarca de 1900–1923; Nacimiento del Derecho del Trabajo:

Se coincide que el final de la 1ªG.Mund. marca el nacimiento del DT. Es una etapa q se caracteriza por ser más racionalizadora, + clarificadora en el proceso legislativo y x preocuparse + de los problemas sociales y con la aparición de diversos programas de política social q. intensificarían la intervención estatal en materia social. Destacan las siguientes normativas:

- Ley 20/1/1900 sobre responsabilidad patronal por accidentes de trabajo.
- L.27/2/1912 "Ley de la silla", establecía el descanso de las mujeres empleadas en un establecimiento no fabril por lo q. debían de disponer de un asiento.
- L.11/7/1912, prohibía el trabajo nocturno a las mujeres.
- Creación de la O.I.T. en 1919
- Creación del Ministerio de Trabajo en 1920
- En 1922 se empieza a desarrollar un esquema en materia de accidentes de trabajo.

3ª). Abarca la Dictadura de Primo de Rivera (1923–1930).

Durante esta etapa va a producirse el tránsito definitivo de la legislación social al DT, que se consolidará durante la II República. Constituyo un autoritarismo laboral.Principales normativas:

- Primera vez se promulgó un Código de Trabajo 23/8/1926, con la recopilación de toda la normativa laboral, q. se considera como el punto de partida del nacimiento de un Dt como conjunto orgánico.
- DL.26/11/1926; de Creación de la Organización Corporativa Nacional (tenía como base Comité Paritario de empresarios).

4ª). La Segunda República (1931–1976).

Se produce la definitiva consolidación del DT, se aprueban gran cantidad de leyes sociales de extraordinaria perfección técnica. La proclamación de la II República el 14/04/1931 supuso en lo laboral la constitucionalización del DT español y procedió a sustituir el modelo corporativo de la Dictadura de PR.

- La Constitución Republicana de 1931; estableció por 1ª vez en la historia constitucional española el derecho de libre sindicación y de libre asociación.
- L.del Contrato de Trabajo de 1931, que derogó el Código de Trabajo de 1926.
- En 1931 se crearían el Tribunal Central de Trabajo y la Sala de lo Social del Trib.Supremo.

5ª).El Período Franquista (1939–1976).

La época franquista revocó toda la legislación republicana.

- D.de 09/03/1938, se aprobó el Fuero del Trabajo contenía un programa econom. y social del país y establecí un nuevo modelo de relac.lab. cuya característica autoritaria era la atribución al estado de plenos poderes para fijar condiciones de trabajo.
- La L.26/01/1944 de Contrato de Trabajo, regulaba las relac.trab. y q.hasta muy poco se aplicaba como derecho subsidiario.
- Se crearon Magistraturas de Trab y la Inspección
- L.de la Seguridad Social de 1966

– Rechazaba la libre sindicalización las huelgas y los cierres patronales, considerados delito, el estado era el único q. regulaba la normativa laboral por la vía de las Ordenanzas Laborales.

Características q.configuraban el estado en un modelo de Relac.Labo:

.Monopolio del estado en la producción normativa laboral. El único q.dictaba y regulaba las condiciones laborales era el estado.

.La supresión de la Libertad Sindical y el sindicalismo de clase. No existía la pluralidad sindical tan solo una Organización Sindical totalmente controladas x el estado de afiliación obligatoria y sometido al partido político único de FET y JONS.

.Suprimió las manifestaciones de la autotutela colectiva en la relac.trab.Abolición de los derecho a la huelga.

6ª).El Período Post–Franquista. Subdivide en:

a)–Transición Política 1977–1978

b)–La Constitución Española de 07/12/1978

a)– Una etapa caracterizada en lo político por su continuo reformismo y en una inestabilidad normativa laboral:

–RDL.de las Relac.de Trab. 4/3/1977; esta norma todavía vigente reguló temas de huelga (=ley fundamental que todavía está sin desarrollar), conflictos colectivos, cierres patronales.

–L.01/04/1977, reguladora del Derecho de Asociación Sindical.

b)– Con la aprobación de un nuevo texto constitucional se iniciará un nuevo período sentando las bases de un nuevo sistema de relaciones laborales cuyo eje fundamental será la potenciación de la autonomía colectiva.

El estado reconoce a una clase social, la de los trabajadores, una protección especial, esta protección se manifiesta en:

– Se les reconoce derechos sociales de carácter individual, adicionales a los q.ya tienen como ciudadanos.Se reconocen: D.al trabajo y al pleno empleo, al d.a un salario suficiente, a la libertad profesional, a la promoción social, (=art.35.1), al descanso necesario, a las vacaciones retribuidas, (art.40.2), a la seguridad e higiene en el trab.

– Se les reconoce derechos colectivos: d.a sindicarse libremente (art7.y 28), a la negociación colectiva (art37.1), d.a la huelga (art.37.1).

El Estado se compromete constitucionalmente a regulación de un Estatuto de los Trabajadores (art.35.2)

7ª)–La normativa laboral post–constitucional (a partir de 1978):

– La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral aparecida en la Ley de 10 de Marzo de 1980, por la q.se aprueba el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, alma de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Que ha sido objeto de 07 reformas parciales. Siendo la última de ellas la operada en la "Reforma Laboral" Ley de 10/1994 y 11/1994 de 19 de mayo en las que en más de su 50% de su contenido se ve transformado y por lo que se ha procedido a aprobar un Texto Refundido de la Ley del ET en un Texto articulado RDL.1/1995 de 24 de Marzo, incorporando todas las modificaciones realizadas al texto primitivo

de 1980.

– Ley Básica de Empleo, de 08 de Octubre de 1980, cuyo contenido viene referido al fomento de empleo, a la protección por desempleo y a los servicios de empleo; modificada posteriormente, siendo la última de ellas la Ley 10/1994.

– La LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL que se promulgo en RDL521/1990, de 27 de Abril, contenía el conjunto de reglas que regulan como podemos ejercitar nuestros derechos. Las modificaciones leales posteriores del mismo han llevado a la aprobación de un nuevo Texto Refundido por el RDL.2/1995, de 07 de Abril.

– La Reforma Laboral de 1994, L.11/1994, que culmina con la L.1/1995, con el Texto Refundido del ET, flexibilizan y suprimen normas q. establecían derechos para potenciar la negociación colectiva.

TEMA 3– OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

=====

LA RELACION JURIDICO-LABORAL:

– El DT regula única y exclusivamente la relación laboral de carácter dependiente por cuenta ajena.

Le interesa la actividad humana de prestar servicios, tanto de trabajo manual como intelectual, aunque actualmente esta diferencia no tiene gran relevancia, esta diferencia nos la encontramos en las diferencias de categorías y su fijación salarial en los Convenios Colectivos y en materia de Seguridad Social para su clasificación de grupos en materia de cotización.

–Un Derecho general como el civil, se refiere y aplica a toda clase de sujetos. Otros derechos solo regulan, por el contrario, las relaciones en que intervienen determinadas clases de personas, en cuanto singulares y específicas, sustrayéndolas en ciertos aspectos de la normación común o general, a éstos últimos derechos de les podría denominar derechos "**estatutarios**", que se justifican por la existencia de un tipo especial de sujetos, para los cuales se dicta una normativa específica. El DT es un típico D.estatutario, que regula las relaciones jurídicas en que intervienen los trabajadores dependientes. El DT no es el compendio de las normas q regulan el trabajo humano, sino q regula el trabajo libre, retribuido y prestado en régimen de ajenidad y dependencia.

En el DT, la figura del sujeto individual o trabajador posee una importancia capital, consecuencia del carácter estatutario del DT es que éste se aplica a todas las relac.jur. en que el trabajador interviene en su calidad como tal. EL DT se aplicará, a "quien voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica"

Doctrina: Ese trabajo tiene q. ser productivo q. satisfaga los intereses del propio trabajador y de su empresario, ese trabajo productivo produce unos frutos q revierten a otra entidad distinta al que realiza la acción:

"AB INITIO"

|

|

A) TRAB.PRODUCTIVO-----} FRUTOS-----} B) SEGUNDA PERSONA

||

| +-----EMPRESARIO

Trabajador-----+

AJENIDAD

- Característica fundamental de esta relación es q. el trabajo humano debe ser voluntariamente realizado.
- En el ámbito laboral el **empresario** es toda aquellas personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de un trabajador. (art.1.2 ET)
- Los frutos que produce el trabajador desde su inicio,
"Ab Initio", pasan a ser de titularidad ajena.
- Una relación jurídico laboral nunca es para siempre, el trab. tiene la potestad resolutoria de su relación, el art.49 del ET, regula las causas de la extinción de la relac.laboral.

3.1.Características que configuran la relación jurídico laboral:

- La importancia del art.1 reside en q. delimita lo q. deba entenderse por cto. de trab. y con ello, el ámbito de aplicación del ET y x extensión del DT.
- El trabajador que interviene en un contrato de trabajo es aquel en quien concurren los "**presupuestos sustantivos**" y "**adjetivos**" que fija la ley.

En el Dt, los presupuestos sustantivos son cuatro: **libertad, remunerabilidad, ajenidad y dependencia**

Los presup.adjetivos, remiten a las exclusiones o inclusiones expresas que cada ordenamiento establece: el legislador puede excluir del ámbito laboral a individuos en que concurren los presup.sustan., o al revés.

- Existen cinco notas definitorias (presup.sutant) que son necesarias para determinar si existe la relación laboral y son elementos clarificadores ya que el problema de calificación jurídica se hace especialmente difícil, que emanan del art.1 del ET:

1-PERSONAL: El trabajo de sujeto trabajador se ha de realizar de forma personal "Intuitu Personae". Es nota esencial el carácter personalísimo de la prestación, la imposibilidad de que el trabajador pueda ser sustituido por otro para prestar el trabajo. El carácter personal de la prestación de trabajo no puede cuestionarse a que en ocasiones se designen sustitutos ante períodos vacacionales, interrupción o suspensión de la prestación por parte de la empresa. Este carácter personal es indicio de dependencia.

2-VOLUNTARIEDAD: El trabajo ha de prestarse de manera voluntaria y libre, sin que exista la voluntariedad ni que se cumplan el resto de requisitos la relación no podrá considerarse laboral.

La voluntariedad del trabajo resulta así un presupuesto sustantivo de la rel.lab. por encontrarse implícita en la idea misma del cto., quedando x ello fuera del ámb.lab. todo tipo de manifestación de trabajo obligatorio al no originarse contractualmente.

Deberá existir una identificación entre voluntad legal (función social asignada al cto.de trab) y voluntad contractual (acuerdo entre las partes sobre cómo ha de ser la rel.lab.). La voluntad de las partes, libre para

constituir una relación u otra, no lo es para imponerse un régimen jurídico x cuanto tal operación ha sido ya efectuada x la ley con carácter imperativo.

3-REMUNERABILIDAD: El trab. presta sus servicios a cambio de una remuneración o salario, que constituye el objeto de la obligación principal del empresario.

La remuneración es la contrapartida del trabajo dependiente y x cuenta ajena en el marco de una relac.jur. bilateral, onerosa. La retribución constituye un elemento imprescindible para q. se presuma la existencia de la rel.lab., la actividad se presta a cambio de una retribución, cualquiera q. sea su forma. La inexistencia de salario determina la inexistencia de relac.lab., xq no hay causa, La remunerac. es causa del contrato. Pero no es determinante la forma en q. se percibe la retribución, por ello, está excluido (presup.adjetivo) el trabajo amistoso, benévolo, altruista. El art.8 del ET establece una presunción de laboralidad cuando la prestación se produce a cambio de una retribución.

4-DEPENDENCIA: O subordinación (art.20 y art.1 ET). Constituye exigencia fundamental de la prestación jurídico-laboral. La característica esencial de la relación es la dependencia y subordinación del que presta un servicio a la persona en favor de quien se ejecuta, equivale a actuar bajo la dependencia de otra persona y debiendo acatar sus órdenes, mandatos y directrices que se le impongan, la subordinación a la persona/s que en tal empresa tengan facultades de dirección o mando.

Por dependencia debe entenderse el hecho de encontrarse el trabajador dentro de la esfera organicista, rectora y disciplinaria de aquél por cuya cuenta realiza una específica labor.

-Indicios de dependencia:

El carácter personalísimo de la prestación "intuitu personae"

La sujeción a una jornada y horario determinados, la asistencia de un modo regular y continuado a un mismo lugar de trabajo determinado el sometimiento a una jornada laboral determinada, son indicios de dependencia, aunque puedan aparecer atenuaciones de ésta no la desvirtúan, como podría ser la fijación de un horario flexible.

Otros indicios de dependencia son la asiduidad y la exclusividad; la asistencia al centro de trabajo, la cláusula de exclusividad mantenida durante cierto tiempo refuerza el carácter laboral, ya que supone un lazo de subordinación entre las partes.

La dependencia debe ser entendida, no como una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador a su patrono, sino que basta con que aquél se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario de éste, sin que para ello sea necesario q. el trabj. esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea, lo relevante es la obediencia al poder de dirección y mando del empresario.

Es la dependencia lo que distingue al contrato de trabajo del cto.civil de arrendamiento de servicios, y al cto.de ejecución de obra.

Pero la dependencia es en sí misma graduable, no siendo un concepto firme e inmovible, sino q. tiene un cierto carácter indeterminado ya q. admite gradaciones diversas según las caract. sociales del cto.

5-AJENIDAD: – En los Frutos

– En los Riesgos

Existe ajenidad cuando quién trabaja no se ve afectado por el resultado último de su trabajo, es decir, es ajeno

a las pérdidas/beneficios que pueda sufrir/dar la sociedad.

El trabajador por su prestación laboral dependiente percibirá del empleador, una compensación económica garantizada, sin quedar afectada por el riesgo de la ejecución de aquella, al no asumir la responsabilidad del resultado de trabajo en sí mismo considerado.

La ajenidad se encuentra en la esencia misma del contrato de trabajo.

–Ajenidad en los frutos: Revela q. lo esencial y definitorio de la rel.lab. x cuenta ajena está en q. los frutos del trabajo se atribuyen inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo, la atribución es inicial, ya que opera sobre los frutos en el momento mismo que se producen.

Se entiende por fruto toda la resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, consista en un bien o en un servicio, la ajenidad se refiere a "la utilidad patrimonial del trabajo"

Lo q. caracteriza y diferencia a la rel.lab. de otras rel.jurídicas q. comportan prestación de servicios, es q. en la rel.lab., el trabajador enajena "ab initio", es decir, desde su producción, los frutos producto de su trabajo en favor de su empleador y, en consecuencia no asume el riesgo de pérdida o deterioro que pudieran sufrir dichos frutos.

–Ajenidad en los riesgos: El trab.x c.ajen es aquel que se desentiende de los riesgos del proceso productivo. En el trab.x cuenta ajena se exigen:

Que el coste del trabajo corra a cargo del empresario.

Que el fruto o resultado del trabajo se incorpore al patrimonio del empresario.

Que sobre el empresario recaiga el resultado económico favorable o adverso (benéficos o pérdidas), sin q. el trabajador se vea afectado por el mismo, ni exista participación suya en el riesgo económico. El trabajador no arriesga capital ni patrimonio en la empresa, no es accionista/partícipe de la sociedad o, siéndolo, su participación en mínima.

– Indicios de Ajenidad:

Los indicios de la ajenidad están en el modo de retribución, a la participación en pérdidas,

A la aportación o no en medios de trabajo q. supongan una inversión económica importante, el derecho de uso o dominio sobre los medios de producción y el desarrollo de la actividad en las instalaciones de uno u otro. Pero no son estrictas estas notas ya que se falla a veces x la laboralidad de la relac. pese a prestar los servicios en local y con herramientas del trabajador.

La apropiación empresarial del bien o producto elaborado.

La contraprestación económica del trabajo aunque la forma de retribución no altera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo.

Ajenidad en la titularidad de la organización: La actividad laboral se inserta en una organ.de trabajo cuya titularidad no pertenece al sujeto que compromete sus servicios, los materiales e instrumentos necesarios para ejecutar su tarea son propiedad ajena del trabaj.

* Dependencia y Ajenidad se encuentran en un mismo plano. Una es causa y a la vez consecuencia de la otra, desempeñan a la vez funciones delimitadoras y reguladoras de la relación jurídico-laboral.

* De otra parte cabe señalar la importancia del art.8 del ET q. determina q. se presumirá la existencia de cto.de trab. entre todo el q. presta un servicio x cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro. La naturaleza de los contratos es la q. resulte de su contenido, el análisis de los hechos objetivos será el único elemento relevante a efectos de calificación, deduciendo la existencia de un cto., no de lo q. las partes digan, sino de lo que las partes hagan.

3.2.* Hay tres figuras afines y similares a la relación laboral y que suelen confundirse:

1)–EL contrato de Sociedad:

Este es regulado por el Código Civil (art.1665) y el Código de Comercio (art.116,129,141).

Es aquel contrato mediante el cual las partes se obligan a poner en común dinero o industria para obtener una finalidad lucrativa. Este cto. se articula mediante la voluntad de las partes.

Son los mismos socios quien toman las decisiones y dirigen la gestión de la sociedad. Faltan aquí las notas de dependencia, y ajenidad al darse comunidad de gestión y de riesgos.

La causa de éste cto. es asociativa en el sentido de que las prestaciones están dirigidas a un fin común "las partes se obligan a poner finalidad lucrativa", esto significa una comunidad de intereses, riesgos y beneficios y, por tanto no hay alteridad en cuanto a los frutos producidos, riesgos ocurridos y a la propia organización empresarial.

Este contrato puede utilizarse en ocasiones para encubrir el de trabajo, resulta difícil diferenciar la figura del socio industrial de la del trabajador x cuenta ajena, si se tiene en cuenta q. las pérdidas se deben imputar a los socios capitalistas

sin comprender a los industriales, a menos q. x pacto expreso éstos se hubieran constituido en copartícipes. Se excluye la rela.lab. al no poderse diferenciar la figura del empresario, de la asociación en la q. tiene parte, lo q. determina la falta de ajenidad.

La diferencia entre sociedad y comunidad de bienes, reside en q. la sociedad tiende a un lucro común y partible, y la comunidad a una mera conservación y aprovechamiento.

2)–El Contrato de Ejecución de Obra:

Regulado en el C.Civil art.1544.y ss. En el contrato de obra una de las partes se obliga a ejecutar una obra a la otra, a cambio de precio cierto.

Aunque es un contrato de naturaleza cambiaria no reúne los caracteres de:

–Dependencia: xq. en principio no tiene + q. someterse a las condiciones pactadas, a pesar de q. el contratista deba cierta obediencia respecto del comitente en cuanto a la determinación de la obra, su límite temporal, modificaciones solicitadas, verificación o conformidad de la obra. Es sometimiento de voluntad no de dependencia.

–Ajenidad: xq. el contratista se compromete a obtener un resultado satisfactorio pero no a realizar una actividad laboral. Se exige un resultado del trabajo echo.

3)–El Contrato de Arrendamiento de Servicios:

Este contrato constituye el antecedente histórico del cto.de trabajo y, en particular se mantenía tal calificación

hasta época reciente.

Regulado en el C.Civil art.1583 y ss.

Consiste en una prestación libre, por cuenta del contratante, no sometida a horario, jornada, obediencia, disciplina, no organizada x el empresario, sino x el contratista q. contrat con el principal.

Se debe examinar la ajenidad (si se exige o no el resultado del trabajo realizado)

La actividad de los profesionales liberales puede organizarse de forma laboral sometida a la organiz. de la empresa y x cuenta ajena, o bien de forma autónoma bajo contrato civil. Lo q. ocurre es q. cuando se repite el servicio a un cliente ya no es algo aislado sino habitual, pudiendo verse sometido a una mayor dependencia.

El tiempo, lugar y el modo de organizar los servicios será determinante.

3.3) RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS:

– El art.1.3 del ET se hace una enumeración de determinadas actividades x cuenta ajena o x cuenta propia, q. quedan expresamente excluidas del campo de aplicación del DT. El art.2 del ET nos especifica las relaciones laborales de carácter especial. Son los llamados presupuestos adjetivos

– El objetivo del legislativo será:

Dar seguridad en el tráfico comercial y del mundo laboral. Dar seguridad especificando con claridad las actividades o trabajos en q. falta alguna nota q. caracteriza a la relac.laboral. Dar la decisión de política legislativa, de excluir o alejar una prestación en el objeto del DT.

– En el art.1.1 del ET se dan 2 clases de exclusiones:

1)–Las Exclusiones Declarativas: Serán aquellas q. carecen de alguna nota q. caracteriza la relac.lab., carecen de alguno de los pres.sustantivos (voluntariedad, dependencia, ajenidad). Se trata de relaciones q. no son contratos de trabajo, pero cuya apariencia externa puede originar alguna confusión.

2)–Las Exclusiones Constitutivas: Se trata de relaciones que reúnen presup.sustant. pero que se excluyen x imperativo legal

1)–Son Exclusiones Declarativas (art.1 ET):

a)–Las prestaciones personales obligatorias:

Se trata de una exclusión meramente declarativa xq. en este tipo de actividad falta la nota esencial de la rel.cto.: la voluntariedad. El ejemplo de estas prestaciones son el servicio militar y la prestación social sustitutoria, contemplados x el art.30 de la Constit o los trabajos de colaboración social. Son aquellas prestaciones en las cuales el ciudadano no puede negarse ya q. su negativa puede acarrear consecuencias legales.

b)–Los Administradores o Consejeros de Sociedades Mercantiles:

Se diferencia con claridad entre dos situaciones q. aunque jurídicamente son fácilmente distinguibles, en la práctica se confunden frecuentemente. Nos referimos de un lado los miembros de administración de las entidades q. revistan la forma jurídica de sociedad, cuya relación se incardina en el ámbito del D.Mercantil, y q. son precisamente los q. se recogen en el art. 1.3 c. del ET; y de otro al personal de alta dirección de las emp.

no comprendido en el caso anterior, q. da lugar al nacimiento de una relac.lab. de carácter especial, (art.2 ET).

Para q. el consejero resulte excluido de la leg.lab. es preciso q. su actividad se limite únicamente a la representación pues, en caso contrario, un consejero q. a la vez sea alto cargo, directivo o simplemente trabajador común, estará incluido por razón de ésta última. Pero cabe discutir ya q. el consejero siempre lleva a cabo cometidos de dirección, gestión y administración, x lo q. no admite el desdoblamiento con la figura de alto cargo, cuando actúe como administrador único o tenga una parte importante de capital o haya identidad con el órgano de administración. La inclusión o exclusión del ámbito laboral no puede establecerse no puede establecerse en atención al contenido de la actividad y de las funciones, sino q. debe realizarse a partir de la naturaleza del vínculo y de la posición de la persona q. las desarrolla en la organización de la sociedad y de la falta auténtica de ajenidad y dependencia.

De todas manera cabe admitir la existencia de casos de concurrencia de dos relaciones en una misma persona, de una relación societaria como consejero o administrador y de una relación lab.espe.de alto cargo. Cuando sea posible demostrar q. el consejero realiza efectivamente las funciones de alto cargo y q. el trabajo realizado reúne las características propias de la relac.lab., esto es dependencia y ajenidad. Que no habrá ajenidad sino titularidad en la empresa cuando el consejero es titular de todo o parte del capital y Que no habrá dependencia, cuando haya identidad entre el órgano administrador y el consejero, como en los casos de administrador único, mancomunado o solidario en una SA, ya q. los administ. dependen de si mismos. Solo existiría en el supuesto de q. el órgano administrador fuera un Consejo de Administración y nombrara a un Consejero Delegado

Consideremos aquí los trabajadores no socios que ostentan cargos en la estructura orgánica de la sociedad, a la luz de las notas de ajenidad y dependencia que se han explicado con anterioridad.

Es evidente que al no ser socios de la sociedad, debe predicarse la ajenidad; pero puede predicarse la dependencia? Para contestar hay que invocar la concepción legal de la estructura orgánica de la sociedad. Para la Ley de Sociedades Anónimas (aplicable también a las sociedades de

Responsabilidad limitada), la representación de la sociedad

que se extenderá –obligatoriamente– a todos los actos comprendidos en el objeto social, corresponde al Administrador o al Consejo de Administración según el sistema de administración elegido en los Estatutos.

Es claro que en el Administrador, legal representante de la sociedad y en quien convergen todas las facultades de decisión, no se da el elemento de dependencia; por lo tanto el Administrador estará sujeto al RETA y no al RGSS, por el solo hecho de serlo.

Cuando la Administración se ha confiado estatutariamente a un Consejo de Administración, quien ostenta la representación es este órgano, y no cada uno de los consejeros que lo componen; por lo tanto un consejero ni tiene la representación legal de la sociedad ni él solo puede tomar decisiones respecto a ella; así pues el Consejero, en tanto que trabajador, depende de un órgano superior, el Consejo de Administración, y consecuentemente se da el elemento de dependencia, y por lo tanto está sujeto al RGSS y no al RETA.

Un caso especial es el del Consejero Delegado. Por la propia estructura jurídica del cargo, el Consejero Delegado no es un mandatario o apoderado del Consejo, sino que por delegación, ostenta las facultades y funciones del propio Consejo de Administración; de alguna forma lo sustituye. Pues bien, en este caso, no se da el elemento de dependencia y por lo tanto el Consejero Delegado estará sujeto al RETA y no al RGSS.

Salvo que estatutariamente se haya dispuesto otra cosa, los cargos de Director General, Gerente, Director de Área, Director Comercial, financiero, etc. no son más que apoderados del órgano de Administración, es decir, del Administrador, o del Consejo o del Consejero Delegado, y por lo tanto, en todos ellos se da la nota de

dependencia de un órgano superior: estamos pues ante una situación de RGSS y no de RETA.

C)–Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad:

La forma en q. se realizan los servicios se funda en la amistad, benevolencia, confianza, agradecimiento, el altruismo y son trabajos esporádicos.

No media entre las partes un desplazamiento patrimonial en sentido recíproco, sino gratuito, no se recibe contraprestación económica alguna.

Se trata de una exclusión declarativa por faltar uno de los presupuestos sustantivos de la rel.lab.: la retribución.

Se entiende q. el carácter gratuito no queda desvirtuado por la presencia de retribuciones en especie o en metálico, esporádicas, por dietas etc.. ya q. no constituyen salario.

d)–Los Trabajos Familiares:

Se excluye del ámbito lab. los trabajos familiares, salvo q. se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.

La presunción de exclusión de los trab.familiares es "Iuris Tantum", "salvo q. se demuestre lo contrario".

El ET tan solo establece dos requisitos para la exclusión:

La condición personal de familiar y el carácter de no asalariado.

–En cuanto a quienes se consideran familiares, el Et habla de cónyuges, descendientes, ascendientes y demás parientes x consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive

–El carácter de no asalariado, exige el requisito de la convivencia con el empresario física y económica. La base de la exclusión es la comunidad patrimonial (familia alimenticia) y no la comunidad familiar (familia civil).

e)–Los Intermediarios Mercantiles con Asunción de Riesgo:

Son aquellas personas q. intervienen en operaciones mercantiles x cuenta de uno o más empresarios, siempre q. queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo de las mismas.

El punto esencial q. determina si hay rel.lab. o no, se centra en la responsabilidad con respecto al buen fin de las operaciones en q. interviene que asume el riesgo en operaciones mercantiles Ej: Agentes de Seguros, Comisionistas, Agentes Comerciales.

La relación especial de los representantes de comercio no queda aquí incluida puesto que no asumen el riesgo y ventura del buen fin de las operaciones siendo ésta característica fundamental de ésta relación especial.

Ejemplo de esta responsabilidad del buen fin, es por ejemplo cuando el agente mediador en una operación q. quede impagada, sea éste quien responda de las consecuencias del impago, pechando con el impago y entregándoselo a la emp., esto confiere a su gestión una autonomía q. es incompatible con la rel.de dependencia propia de toda rel.lab.

d)–Los Trabajos por cuenta ajena y propia:

Se refiere a los trabajadores independientes o autónomos q. realizan actividades económicas a título lucrativo de modo habitual, personal y directa, con su propia autoorganización y con asunción de los riesgos q. comporte su trabajo, no existe ajenidad ni dependencia.

2)–Declaraciones Constitutivas:

a)–Transportistas con vehículos comerciales de servicio público:

Es constitutiva xq se dan todas las notas pero por mandato están excluidas.

La Ley 11/94 Reforma Laboral, ha añadido un nuevo punto en el ET donde resulta excluido del ámbito lab. la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las q. sean titulares, realizadas con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad ostente aunque se realice de forma continuada por un mismo comercializador.

A partir de 1986 con una sentencia sobre mensajeros, se entendía relac.lab. en aquellos trabajadores q. a pesar de llevar vehículo propio, pues había subordinación y ajenidad, pero con la reforma laboral se define la exclusión

La norma excluye ahora como regla general al transportista, regulándose la relación x el C.de Comercio(art.349). Pero esta exclusión no es absoluta para todos los transportistas con vehículo propio, sino solo para los que ejerzan su actividad bajo una serie de requisitos:

- Que se trate de personas físicas con título habilitante para el ejercicio del transporte público
- Que el vehículo sea de propiedad o de poder directo de disposición del medio de transporte.
- Que exista precio por esa actividad.
- Que el precio se pacte para varios cargadores o de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

b)–Los Funcionarios Públicos y del Personal Estatuario:

Se excluyen expresamente todos los funcionarios y aquellos q. presten servicios a las administraciones públicas (autonomicas, locales, ayuntamientos, etc..) Que se regulara por el Estatuto de la Función Pública y por las leyes correspondientes a cada Admón. Pública (civil, local, judicial, militar..)

La admón. pública a efectos laborales es un empresario, singularizado con una serie de matices, por tanto la libertad sindical, colectiva está muy restringida.

Se accede a estos puestos de trabajo mediante concursos públicos, y están regulados por el derecho Administrativo

TEMA-4- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

=====

4.1.) DEFINICION:

Entendemos x DT aquella rama especial y autónoma del ordenam.juríd. conformada x un conjunto de normas y principios, cuyo objeto es regular las distintas relaciones tanto individuales como colectivas y q. tienen su centro de referencia en el trabajo x cuenta ajena y dependiente a través de medidas normativas emanadas del estado o de la autonomía colectiva, constituyéndose como instrumento de canalización del conflicto surgido desde la instauración del sistema de producción capitalista.

– Son cuatro los aspectos básicos que se insertan en el concepto de DT:

1)– EL DT tiene una absoluta autonomía en el marco del orden.juríd. Es una rama con sus propias peculiaridades, que impiden la remisión en bloque de este tema a la teoría general de las fuentes del derecho, éstas peculiaridades son básicamente:

La existencia de un Sistema de Fuentes (normas) propias q. solo se dan en el DT (Ej. Convenios Colectivos).

La existencia de los criterios de los Principios de Aplicación de las fuentes del derecho (ej. los princ. de norma + favorable y de condición + beneficiosa).

2)– El núcleo central, el eje que constituye su verdadero objeto es el contrato individual de trabajo dependiente y x cuenta ajena.

3)– El conjunto de relaciones normadas por el DT no solo son las relac.laborales individuales, son también todas las relaciones intercurrentes con el trabajo x cuenta ajena.(Ej. D.Colectivo, D.Procesal).

4)– Nuestra disciplina del Dt, nace como respuesta a un conjunto de impulsos a lo largo de una determinada época, de ahí la importancia de la perspectiva histórica y la importancia de su función equilibradora.

4.2)–Teorías y Criterios para definir la disciplina del DT:

Encontramos tres criterios o teorías a lo largo de la formación de la definición del DT aludiendo a su finalidad:

1.T.Teológica:

Define el DT atendiendo a su finalidad. Es aquella rama del ord.juríd. q. tiene como finalidad la tutela de los trabajadores.

2.T.Noxeológico:

Define el DT atendiendo a su contenido. Es aquella rama del ord.juríd. q. regula las relaciones laborales de los trabajadores x cuenta ajena.

3.T.Mixto:

Es aquella q. define al DT como la rama del ord.juríd. q. regula las relac.lab. de los trabaj.x cuenta ajena y tiene como finalidad la tutela de los mismos. (Finalidad+Contenido).

4.3.) NATURALEZA DEL DT:

Existen varias teorías y varias definiciones sobre el carácter del Dt:

1)– Los q. consideran q. el DT es un **derecho público** (teoría publicista), mantienen ésta teoría por la intervención del estado ya que sostienen q. la mayoría de las normas q. regulan nuestra disciplina dimanar del

estado (Ej.Sal.mínimo, jornada..) son normas imperativas de obligado cumplimiento y q. condicionan tanto a empresarios como a trabaj.

2)-Los q. mantienen q. el Dt es de **naturaleza privada** (teoría privatista), sostienen q. las normas de derecho privado son suficientes para regular la relación laboral. El contrato de trabajo es el punto + imp. de la rel.lab. y entienden q no es + q. un cto. privado individual con unas caract. especiales al igual q. también entienden q. los sindicatos y empresarios son org. privados q. se organizan para defender sus intereses.

3)-Los q. reconocen q. coexisten las normas de d.público con las de d.privado, tienen un **criterio mixto**.

4)-Los q. entienden q. el DT tiene una **naturaleza especial** (teoría autonomista). El DT tiene unas fuentes particulares propias q. no se dan en otras ramas disciplinarias del derecho, tiene una naturaleza especial y q. no hay una absoluta correspondencia con el público o privado. Los Convenios Colectivos son una fuente particular, una norma creada por voluntad de los representantes de los trabaj. (sindicatos) y empresarios. Tiene también unos principios de aplicación de las normas con una singularidad propia, en otras ramas prevalece el orden jerárquico, en cambio lo q. prevalece en el DT la norma q. puede estar en el escalafón final puede prevalecer a la de rango + superior ya q. puede resultar + beneficiosa para el trabajador.

4.4.)- CARACTERES DEL DT:

1)-Es un derecho nuevo q. se ha ido formando y está en continua evolución. Es muy adaptable y **cambiante** con la realidad social.

2)-Es un derecho **tuitivo, protector**. Parte de la premisa de q hay dos sujetos q. parten de premisas diferentes y q. provocan una desigualdad: el empresario cuyo objetivo es rentabilizar su inversión y el trabajador cuyo objetivo es conseguir las mejores condiciones de trabajo. El Dt intentará equilibra las dos partes.

3)-Es un der. q. se caracteriza por la importancia q. tiene el **principio heteronómico**, (= las normas q. proceden del estado).

4)-Es un der. con una **autonomía científica** con un sistema de fuentes y principios de aplicación propia.

5)-Es un der. **expansivo**, en constante expansión está continuamente ampliando su contenido y su ámbito de aplicación, y cada vez + regula actividades distintas. (empl.de hogar, altos cargos,..).

4.5.)- RELACIONES CON OTRAS DISCIPLINAS:

1-**D.Civil**: Primeramente el DT estaba regulado por el DC mediante el cto.de arrendamiento de servicios. El DC se entiende como der.supletorio de los temas q no están regulados por el Estatuto de los trabaj.

2-**D.Penal**: Otra disciplina importante, sobretodo en el tema del der.disciplinario, las sanciones en el ámbito laboral. En el DT hay conductas q. están contempladas con el DP tales como el der. de huelga, los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, los impagos a la Seg.Soc.

3-**D.Mercantil**: Q. regula el der. de las empresas y su sistema de organización.

4-**D.Fiscal**: Regula el sist. de recaudación el empresario tiene unas obligaciones como recaudador.

5-**D.Internacional**: Regula las normas del de.laboral por entidades supra-nacionales, la tendencia de la Comunidad Europea no es solo la de la unidad económica sino la de la unidad legislativa.

6-**La Economía**: El DT se adecua a la realidad económica q. condiciona a nuestra disciplina.

7-D.Administrativo: Las primeras normas fueron fruto del intervencionismo del estado. las normas de la Seg.Soc son normas del DA.

8-D.Procesal: Todo der.sustantivo tiene una ley procesal. Todos los conflictos surgidos entre trab. y emp. tienen q. acudir a una jurisdicción laboral. Lo no regulado por el DT tiene q. recurrir al DCivil y en su defecto al D.Procesal

D.Sustantivo= Genera derechos y obligaciones (Estatuto de los T)

D.Adjetivo= Conjunto de reglas para q. se pueda hacer efectiva la tutela jurisdiccional

9-D.Sindical: Es la dimensión colectiva del DT Se ocupa de los conflictos plurales del DT

10-La Historia: La perspectiva histórica es importante ya q nos ha definido el actual DT.

+-----+

| II-FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO |

+-----+

TEMA 5 –EL CUADRO DE LAS FUENTES DEL DT.

=====

FUENTES= La expresión fuentes del DT alude y puede designar tanto la persona/s o grupos sociales que ostentan el poder y la facultad de crear las normas. Se entiende como fuentes el origen y nacimiento de las normas de nuestra disciplina. El art 3 ET contempla las fuentes que las clasifica entre:

1-Fuentes de Sentido Propio (o fuentes de producción), aquellas fuerzas sociales o entes, con facultad para crear normas, con capacidad para crear derecho.

2-Fuentes de Sentido Impropio (o Fuentes Formales), son los procedimientos, formas o cauces de expresión, a través de los q el derecho se manifiesta

5.1.) FUENTES PROPIAS:

Son fuentes de producción o fuentes propias en el DT los siguientes poderes o instancias sociales, que se manifiestan a través de sus formas normativas correspondientes:

a-El Estado: Es el primer ente con capacidad para crear normas a través de sus poderes especializados como:

El Parlamento, q se expresa normativamente a través de sus leyes.

La Administración, q se expresa normativamente a través de sus reglamentos, subordinados a las leyes y excepcionalmente a través de Decretos Legislativos (L.T.A.=Ley de Texto Refundido, y los Códigos Refundidos del Trabajo), los Decretos Leyes.

Los Tribunales, a través de sus sentencias que poseen una "vis normativa"

b-Los Organismos Supra-Estatales, como:

La Comunidad Internacional, de la q. surgen Tratados y Convenios Internacionales

La ONU

La OIT

La UE, a través de los Reglamentos y las Directivas

c-La Sociedad, es un ente abstracto, pero q. es otra fuente de crear normas como la costumbre.

d-Los Interlocutores Sociales, a través de los Convenios Colectivos. Es una fuente peculiar que se da en el DT, y son las asociaciones de empresarios, los sindicatos. Estos dos organismos por si solos no tiene poder social, pero conjuntados llegan a acuerdos con son fuentes en sentido propio.

Cada una de estas fuentes se encuentra ordenada, conforme a su respectivo rango, de acuerdo con un sistema piramidal, sistema de aplicación de las normas (art.3.1 const)

5.2.) LAS FUENTES ESTATALES:

FUENTES FORMALES: Son normas q. tienen su origen en el parlamento

a- La Constitución.

b-Ley Orgánica.

c-Ley Ordinaria

FUENTES MATERIALES: Normas q. tienen su origen en el gobierno

a-Decreto Legislativo (Ley texto Articulado y Código Refundido)

b-Decreto Ley (en caso urgente y de extrema necesidad el poder ejecutivo puede leyes.

POTESTAD REGLAMENTARIA: Denominados decretos, la potestad reside en el poder ejecutivo.

5.3.) PRINCIPIOS DE APLICACION DE LA NORMA:

Todo el conjunto normativo posee unos criterios de ordenación sistemática y en el DT tiene unos matices peculiares. Hay dos principios de aplicación de la norma:

1.Principio de Orden Normativo:

Sirve para solucionar la sucesión de normas en el tiempo, prevaleciendo en el caso de concurrencia la más moderna, siempre que sea de igual o superior rango que la anterior, y que la posterior no suponga un retroceso respecto de la situación anterior.

2.-Principio de Jerarquía Normativa y de Norma más Favorable:

El art.9.3.Const. consagra el Princ.de jerar.qnorm. y el art.1 del CC establece la prioridad de aplicación de la Ley, y sólo en su defecto puede aplicarse la costumbre y los princ.gener.derech. Permite resolver los problemas de concurrencia de normas, diversas normas q regulan una misma materia prevaleciendo la de mayor rango, se debe de tener en cuenta q la preferencia applicativa a veces no es la de mayor rango sino la

más favorable, el llamado principio de norma más favorable art.3.3. del ET, se aplicará aquella norma en caso de concurrencia la que conceda más derechos al trabajador. No es que en el Dt se deje de aplicar el princ.jerq.nor., y que sea inconstitucional, sino que al existir un entramado de complejos normativos, la Ley (art.3.3.ET) consagra el princ. de q se aplique, en caso de conflicto, lo más favorable para el trabajador, a veces una norma inaplicable xq ha vencido su vigencia despliega sus efectos ultratemporales por fuerza de los derechos adquiridos x el trabajador en virtud de la norma derogada, la norma + favorable

Ha de entenderse que prima la tesis de la global aplicación de la norma, "en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables" (solo conceptos cuantificables, traducirse en pesetas de modo directo. (Ej.un premio en la ordenanza que en el convenio se abole, pero en conjunto y anualmente el trab obtiene globalmente una remuneración mayor, será uno u otro en su conjunto, no cabe ir escogiendo lo más favorable en cada uno de los cuerpos legales que entren en concurrencia).

3)– Principio de Norma Mínima: Cada norma laboral opera, según su rango formal, como condicionante mínimo del contenido de las que le siguen en rango, al estatuir cada norma sobre las condiciones de trab debe tenerse en cuenta que las establecidas en las de rango superior son inderogables en perjuicio del trabajador, cualquier norma que implique una minoración de los mínimos establecidos será nula.

El Orden Jerárquico en el derecho común es el siguiente:

1. NORMAS DE LA REGLAMENTACION COMUNITARIA EUROPEA.

2. LA CONSTITUCION.

3. TRATADOS INTERNACIONALES.

4. LEY ORGANICA.

5. LEY ORDINARIA Y SUS DISTINTAS CLASES.

6. REGLAMENTOS.

7. LA COSTUMBRE.

8. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

5.4.) LAS FUENTES DE ORIGEN INTERNACIONAL:

Fuentes Propias son: –la UE

–la ONU

–la OIT

La auténtica norma son los Tratados Internacionales o el Convenio Internacional, los convenios son acuerdos que ratificados por los estados miembros crean obligaciones internacionales en los países signatarios. Los tratado pueden ser bilaterales (entre varios países) o plurilaterales.

5.4.) LAS FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL:

Fuentes Propias son: –Los Interlocutores sociales (asoc.de empresarios y sindicatos).

-Los Convenios Colectivos.

La Costumbre Local, la costumbre es la norma creada e impuesta por el uso social. La aplicación de la costumbre como fuente del ord.jurídico exige unas condiciones diferentes al D.Civil:

tiene q. ser local y q. se aplique a un ámbito profesional o

sectorial, solo prevalece en defecto de norma escrita.

5.5.) OTRAS FUENTES:

El Código Civil en su art. 1 dice q la jurisprudencia no es fuente de derecho pero complementa, resoluciones reiteradas en el mismo sentido del TS o de otros tribunales ayudan a interpretar las normas xq la norma tiene un carácter general, es genérica no regula casos concretos. La interpretación jurisprudencial de la ley se incorpora a la misma como un todo inseparable, creando la expectativa de que los casos futuros serán resueltos por cada tribunal en el mismo sentido que los anteriores

5.6.) LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO:

Son fuente subsidiaria del DT, también los princ.generales del derecho (art.14 del CC), en defecto de la ley y de la costumbre, son normas escritas o no, q. pueden tener origen en la conciencia social, sirven para orientar al legislador. La Const. viene a recoger prácticamente la mayoría de éstos principios, hay principios escritos de aplicación directa (=princ.de discriminación) y otros q. no (el sentido + beneficioso para el trabajador).

5.7.) FUENTES DE LA RELACION LABORAL (ART.3.1.ET):

Se expresa en éste artículo los derechos y obligaciones concernientes a la rel.lab, que se regulan por los siguientes:

La aplicación concreta de la jerarquía normativa en lo laboral sería el siguiente:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, el escalafón jerárquico, q. prevalecen en primer lugar en las relac. de trabajo: La Constitución, Tratados Internacionales, leyes..)

b) Por los Convenios Colectivos, fuente formal profesional

|

+--- Entre éstos las Ordenanzas Laborales

|

c) Por el Contrato de Trabajo, por la voluntad de las partes y sin q en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador. El contrato de trab. no es fuente de derecho, sino fuente de obligaciones

d) Por los usos y costumbres locales o profesionales

e) Por los Principios Generales del Derecho (que en el estatuto no se refleja pero sí en el Cód.Civ.)

– entran en juego los dos principios q. desvirtúan la jerarquización normativa: El Princ. de norma más favorable y el principio de norma mínima.

TEMA 6 – FUENTES DE ORIGEN ESTATAL. LA CONSTITUCIONALIDAD DEL DT

=====

– La Constitución es la norma suprema de un estado, establece los principios orientativos, una serie de derechos, todo el entramado jurídico organizativo de un país.

–La Constitucionalización del DT:

La Constitucionalización del DT, es la incorporación de los der.laborales en las constituc. de los países. Este no ha sido un fenómeno esporádico, a nivel mundial se realizó tímidamente en algunos países durante el s.XX: La Const.de Weimar de 1919 (Alemania), la Const.Mejicana (de Pancho Villa), la Const.Rusa..

En España en la Const.Republicana de 1931, en su art.1 definía la república como un conjunto de trabajadores, contenía derechos sindicales e individuales.

A nivel mundial la incorporación de los der.lab. en la const. fue a partir de la II G.Mund. xq el factor trabajo empieza a configurarse como función social, no es un elemento +, cumple un valor moral, prima el der.individualista. En las Const. se incorporaron los siguientes puntos en sus textos:

- Se limita el der.de propiedad, prevalece el interés general.
- Se imponen condiciones a los der.individuales.
- Se conceptúa el trab. como derecho y como deber inherente al hombre.

Estas tres notas hacen q. efectivamente empiece a proliferar las normas laborales y q. tengan relevancia.

6.1.) EFICACIA DE LOS PRECEPTOS LABORALES DE LA CONSTITUCION:

La Const. vincula a los ciudadanos, a los poderes públicos y al poder judicial. Los preceptos de la Const. tienen una doble eficacia:

1–Eficacia Mediata: Punto de partida de los demás preceptos leales de otro país.

2–Eficacia Directa: Una fuente inmediata, de aplicación directa, el efecto "ERGA OMNES" (=aplicación a todos los ciudadanos)

3–Principios orientadores de las demás normas jurídicas.

– El Parlamento legisla teniendo en cuenta los principios de la const. q. es la pauta a seguir por el legislador y x quién aplica la norma.

–La Cláusula Derogatoria de la Constitución:

La disposición derogatoria de la COnst, en su párrafo primero, declara expresamente derogadas las anteriores leyes fundamentales a la Const. del 78 y cuantas leyes sean contrarias o se opongan a lo establecido en la Const. quedarán derogadas, éstas leyes pueden ser derogadas con el recurso de inconstitucionalidad.

– El tribunal Constitucional es creado por la misma constitución

6.2.) EL CONTENIDO LABORAL DE LA CONSTITUCION:

Podemos definir 3 bloques de normas constitucionales de carácter laboral:

1. Protección máxima. Derechos Fundamentales:

Art.28.1: Derecho a la Libertad Sindical (Ley Orgánica de Libertad Sindical 1985). Libertad positiva de los trabajadores a poderse afiliar a un sindicato o lib.negativa si el trab. no quiere afiliarse.

Art.28.2: Derecho de Huelga. Suspender la prestación de trabajador como acto reivindicativo. todavía no ha sido desarrollado por Ley Orgánica, solo existe 17/77 del 04/03 sobre relac. de trabajo.

2. Protección mediana. Su vulneración no permite recurrir al derecho de amparo:

Art.35: Derecho al trabajo y el deber de trabajar para todos los ciudadanos. es un principio que no tiene virtualidad

Art.35: El der. a la libre elección de profesión u oficio y al der. a la promoción a través del trabajo, en las empresas donde haya promoción ésta debe de ser con carácter de igualdad y méritos para el trabaj.

Art.31: Der. a un salario suficiente y a la igualdad salarial entre hombre y mujeres. Der. al salario mínimo.

Art.40.2: Der. a la seguridad e higiene en el trabajo. Der. al descanso necesario mediante la regulación de la jornada laboral y a las vacaciones periódicas y retribuidas.

Art.37.1: Der. a la negociación colectiva laboral entre los empresarios y los trabaj. y el carácter vinculante de los convenios colectivos.

Art.37.2: Der.a adoptar medidas de conflicto colectivo.

3.Los Principios de Política Social:

Art.40.1: Der. a una política orientada al pleno empleo por parte de los poderes públicos.

Art.41: Der. a la Seguridad Social para todos los ciudadanos, q garantice la asistencia y prestaciones sociales.

Art.49: der. a la protección y rehabilitación de los minusválidos. Un 2% de las vacantes en empresas de + de 50 trabajadores deben ser para éste colectivo.

6.3.) DERECHOS LABORALES ESPECIFICOS:

No son derechos q. se especifiquen y tengan su origen en el Dt, sino que se aplican en todo el sistema jurídico. Son fundamentalmente:

1.Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación: Art.14 Const.

Todos los ciudadanos son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, ideología, raza, condición social... Es un der.fundamental q tiene una protección de máxima fuerza. Está genéricamente previsto en el ET art.4.2.c) y art.17. El TC se ha pronunciado fundamentalmente en supuestos del DT (STC 1981) y abunda jurisprudencia sobre ello. Solo el despido será nulo radical cuando se viole un derecho fundamental

2.Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen:

Art.18.1 Const. y Art.4.2.c) del ET. Der. al respeto, a la dignidad, al respeto a la integridad física. la protección frente las ofensas verbales o físicas o de naturaleza sexual.

3.Derecho a la Libre Expresión: Art.20.1. Const.

A expresar y difundir libremente los pensamientos e ideas y opiniones.

4.Derecho a la Reunión: Art.21 Const. y Art.4.1.f) del ET y arts.77 a 80 del ET. El ciudadano tiene el der. a manifestarse y a reunirse en asambleas.

5.Derecho a la Tutela judicial efectiva: Art.24 Const. proyectado en el art.4.2.g) ET. Los trabaj. tienen dere. a ejercitar cuantas acciones crean oportunas ante la jurisdicción laboral o ante los tribunales oportunos y el der. a que éstos dicten sentencia.

TEMA 7– NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. LA LEY

=====

7.1.) LA LEY:

La Ley es un mandato escrito y reflexivo q. emanan de la voluntad ordenadora del estado, la ley no es + q. la expresión de la facultad normativa del estado. No es nada + q una norma jurídica aprobada x las Cortes Generales, sancionada x el rey y publicada en el BOE.

La diferencia entre las ley.laborales y otras reside en el objeto, en la materia q regulan

7.1.2–Características de las Leyes Laborales:

– Las Ley.Lab. tienen unas caract. q. la hacen diferentes:

1–Su Multiplicidad: No hay un solo código, una sola norma q. regule normas laborales, hay muchas normas, convenios, decretos, leyes, que están dispersas. Es difícil decir q norma es aplicable. Hay problemas en aplicar leyes.

2–Su Variabilidad: Cambia con extraordinaria rapidez, cambia de año en año, como por ej. los convenios q. tienen fuerza de ley.

3–Falta de sistemática: Es difícil sistematizar las normas legales cuando están cambiando tan rápidamente xq se destaca en un momento.

4–La Generalidad: La Ley Lab. contempla/observa aspectos muy generales, x eso tenemos q llegar a una labor interpretativa (de razonabilidad) mediante convenios, contratos..

7.2.) LA LEY ORGANICA:

–La constitución distingue entre leyes orgánicas y leyes ordinarias.

–La L.Org. se regula en el art.81 de la Const.

– Son Ley.Org. en el ámbito laboral:

– L.Libertad Sindical (1885) art.28 Const

- Derecho de Huelga.
- La L.Org. la podemos definir y se caracteriza atendiendo a dos criterios:

1).Respecto a su contenido normativo: El contenido de la L.Org. desarrolla derechos fundamentales y de las libertades públicas, y a lo que se refiere a Estatutos de Comunidades Autónomas y a todo lo referente a la materia en elecciones generales (art.15 al 29 Const)

2).En cuanto a su procedimiento de elaboración: En este sentido su aprobación, modificación o derogación exige la aprobación del Pleno por mayoría absoluta del Congreso.

- Algunos autores debaten q. tiene mayor graduación una l.Ordinaria o Orgánica; el q. esté jerárquicamente arriba, la ley org. necesita del pleno para su aprobación y necesita mayoría absoluta

7.3.) LA LEY ORDINARIA:

- La L.Ord. se regula en el art.81 de la Const.
- Nuestra Const. no establece q. materias deben ser reguladas x Ley; esto significa q. cualquier aspecto puede estar regulado por rango legal. Todo lo q se deba a derechos y deberes de los ciudadanos tienen q. tener rango de ley.
- Son Ley.Org. en el ámbito laboral: El Estatuto de los Trab
- Las Ley.Ordin. son siempre directamente aplicables.
- La L.Ord. puede ser aprobada en pleno o en comisión (=x las diversas comisiones legislativas)

–7.3.1 Diversas Clases de Leyes Ordinarias:

1–Leyes DELEGANTES: (art.82 y 85 Cons), viene a definir como aquellas mediante las cuales las Cortes Generales habilitan expresamente al Ejecutivo para regular una materia q. se halla bajo reserva de ley, con la particularidad de atribuir rango legal al producto normativo resultante de la actividad de la administración. No es directamente de aplicación.

Es un mandato del parlamento al gobierno para q. produzca una norma.

La Constitución prevé dos modalidades de delegación legislativa:

A–Ley de Bases: Consiste cuando su objeto consista en la elaboración de Textos Articados. La L.de Bases delimita con precisión al gobierno la norma q ha de crear, los criterios y principios que han de seguirse y el objeto para crearla. (Ley Procedimiento Administrativo). La L.Base no puede autorizar la modificación de la propia ley de bases ni facultar normas de carácter retroactivo.

B–L.A.R.T (Ley Autorizante para Refundir Textos): Ley q. autoriza a refundir textos, no a crear la norma, sino a recopilarla

2–Leyes MATERIALES: Son normas de igual rango jerárquico que la ley: El Decreto Legislativo y el Decreto–ley.

A–Decreto Legislativo: Es aquella disposición con rango de ley dictada x el gobierno en virtud de delegación conferida x las Cortes art.85. El D.Leg. es producto de una Ley Delegante.

- La vigente Ley de Procedimiento Administrativo de 1995 es un Decreto Legislativo el 2/1995 de 7 de abril.
- El actual E.T. aprobado por el RDL 1/1995, de 24 de marzo.
- Así como la Ley de Seg.Social aprobada por el RDL 1/1994 de 20/6
- L.DE BASES

L.DELEGANTE

| - L.A.R.T.

|

|

| - T.ARTICULADO

DECRETO LEGISLATIVO

- T.REFUNDIDO

B-Decreto-Ley: (art.86) Es aquella disposición con ran.de ley dictada x el gobierno en casos de extrema y urgente necesidad, es una norma transitoria q dicta el gobierno q. debe ser convalidada (=aprobada) o derogada en un tiempo no superior a 30 días x las cortes Generales. Siempre es el Parlamento quién tiene la capacidad para aceptar esa norma.

-En materia laboral este tipo de norma ha sido abusivamente utilizada, para evitar la dilación del proceso parlamentario.

-Los Dec.Ley no podrán afectar a "los derechos y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I"

7.4.) LOS REGLAMENTOS LABORALES:

7.4.1- La Potestad Reglamentaria:

- El art.97 CE atribuye al Gobierno la potestad reglamenta, por gobierno hay que entender tanto al consejo de Ministros como a sus comisiones Delegadas, al Presidente del Consejo de Ministros, y a cada uno de los ministros que componen el mismo.

-El Reglamento es la última norma jurídica con rango.

-La Potestad reg. corresponde al Gobierno, que ejerce la función ejecutiva y la potestad reg. de acuerdo con la Const. y las Leyes.

-El Ejercicio de esa potestad se manifiesta en el Reglamento. El Regl. es toda norma escrita jurídica de carácter general, que emana del poder ejecutivo.

- Los Reg. en el ámbito laboral tienen mucha importancia. El ET es una norma general y de mínimos.

- Una norma reglamentaria se tiene q sujetar a los límites de la ley, los reg. contrarios a la Ley serán inaplicables. Es a principios de año cuando hay un aumento reglamentario (S.M.I., bases de cotiz...)

7.4.2.- Tipos de Reglamentos de Contenido Laboral:

– Según el órgano que los apruebe los Reglam., adoptan la forma de Decreto, si proviene del Consejo de Minist., o de Orden Ministerial si lo suscribe un ministro.

– En atención **a la función** que cumplen, se distingue entre dos tipos de reglamentos:

1)–Reglamento de Ejecución: Tiene por objeto el desarrollo de una ley ya existente (Reg.Relac.Lab.Especiales)

2)–Reg.Autónomos: Tiene x objeto la regulación de una materia q no existe una regulación legal previa.

– En atención al órgano q lo regula el reglamento es de dos clases:

1)–Real Decreto: Es un reglamento, cuando lo aprueba el Consejo de Ministros, previo informe del Consejo de Estado.

2)–Orden Ministerial: Aprobado x los distintos ministros

El Reglamento Europeo: Es el de mayor rango jerárquico.

7.5.) LOS REGLAMENTOS LABORALES SECTORIALES:

7.5.6.- Las Ordenanzas Laborales:

– Las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales, reglamentos de carácter nacional, establecidas por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, poseían también carácter reglamentario.

Aquella disposición general que emana del Ministerio de Trabajo para la regulación de las condiciones mínimas de trabajo de un sector o rama determinada de actividad.

–**Cinco notas configuradoras** de la definición de las Orde.Lab:

1) El Intervencionismo Estatal: Surge del estado debido al papel que juega el estado en el desarrollo de las leyes laborales.

2) Principio de reserva en favor del Estado: El estado es el único legitimado para vendré éstas normas.

3) Principio de Eteronomia: Norma eterónoma de origen estatal.

4) Regula las condiciones mínimas de trabajo, es una norma de mínimos y mejorable

5) Es una norma sectorial y de ámbito geográfico, norma que se creo para regular las condiciones en sectores de la industria (llegaron a ser más de 600).

–**Las Etapas de las Ordenanzas Laborales:**

1ª)– En las épocas del 39 al 55: Que se caracteriza x una prevalencia total y absoluta de las ord.lab. como único mecanismo, después de la ley de regulación de las condiciones de trabajo (L.42).

Es una etapa de radicalización del Estado, como único tutelador de esas condiciones, y debido a la supresión de la org.sindical y negociación colectiva.

2ª)- Del 55 al 77: Etapa en la q los convenios colectivos tímidamente empiezan a surgir al igual q las 1as leyes q regulan la negociación colectiva y las reglamentaciones de trabajo.

3ª)- De la Transición del 77 y 78: Es una etapa de supresión de las leyes franquistas. Son importantes las Leyes:

-RDL 3/1977, sobre Relaciones Laborales (vigente), donde en su art. 28 y 29 establece la prioridad del conv.colect. sobre las ord.lab. y se establece una derogación progresiva mediante la negociación.

-La Constitución del 78, establece la total primacía de la neg.colectiva y la fuerza vinculante de los conv.colect. (art.37.1).

4ª)- Se inicia con el ET (1980): El ET estableció la derogación expresa de la L.R.R., que constituía el fundamento legal de las reglamentaciones de trabajo y expresó claramente en su disp.transit.2ª q. las ord.lab. actualmente en vigor, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo (=derecho a negociar), en tanto no se sustituya x el conv.colect.

Hasta hoy han existido hasta 600 ord.

A partir del ET las ord. son normas jerárquicamente inferiores al ET.

5ª)- La Reforma Laboral de 1994 y Texto Refundido del ET (1/95): En su disp.trans.sexta, establece q las ord.lab. vigentes lo serán hasta 31/12/94, y se autoriza al Ministerio de Trabajo para derogar, total o parcialmente o para prorrogar algunas Ord. hasta 31/12/95, en Ord. correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura.

7.6.) LAS NORMAS DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS:

- La Const. dispone un sistema de comunidades autónomas con capacidad normativa. El estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunid.Autonom.

- Las potestades normativas en mat.lab. con respecto a las competencias del estado son:

1)- Comp.exclusiva en legislación laboral (art.149.1.7 Const).

-Legislación: Capacidad para dictar normas legales y reglamentos-Potestad Reglamentaria-Potestad Legislativa.

-Laboral: Queda referida aquel q regula directamente el trabajo dependiente y x cuenta ajena.

2)- Comp.exclusiva en Legislación Básica en Seg.Social (art.149.1.17 Const.).

-Leg.Básica: Principios, directrices, bases, criterios generales de regulación de una materia jurídica.

3)- Comp.exclusiva en el régimen económico de la Seg.Social (art.149.1.17 COnt.). Hace referencia a materias del patrimonio, recursos o fuentes de financiación (recaudación, cotización).

- Competencia de las Com.Auton., potestadas de ejecución no reglamentarias no tiene competencias normativas:

1º)- Ejecución de la Legislación Laboral del Estado (normas reglamamentarias para organizar, crear,

servicios para cumplir la legislación estatal.

2º)– Para desarrollo legislativo de la Legislación Básica de la Seg.Soc. del estado.

3º)– Ejecución de la Legislación Básica de la Seg.Soc. del estado (inspeccionar).

4º)– Gestión de régimen económ. de la SS (asistencia sanitaria)

5º)– Organización y administración de los servicios relacionados con la SS.

6º)– Temas de asistencia social (sanidad e higiene) (art.148 Cons)

7º)– Temas de fomento de desarrollo económ.

TEMA 8– FUENTES DE ORIGEN INTERNACIONAL

=====

8.1.) EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO:

– Los Estados tenían interés para llegar a una legislación más uniforme entre los estados.

– Muchos precursores quieren tener unas situaciones mínimas en varios países. Resolver los problemas cuando el derecho interno debe ser aplicado en el extranjero o a un extranjero, o cuando el derecho extranjero debe de ser aplicado a un nacional.

– Estas reglas solo operarán en defecto de Tratado o Convenio, son tres aspectos:

1)– Para determinar si el vínculo o el contrato existente entre las partes es o no laboral se hará con arreglo a la Ley Española si el juez es español.

2)– Una vez determinada la ley nacional aplicable al contenido del contrato será ésta misma ley la que determinará si el cto es válido o no.

3)– Si la Ley nacional es aplicable lo será en todo su sistema de fuentes.

– Hay un principio general para determinar que ley es aplicables al cto.de trab. CC art.5.10.6: Se aplicará a las obligaciones contractuales la ley a la que las partes se hallan sometidas expresamente ("**PRINCIPIO de SUMISION EXPRESA**" "**Autonomia de las Partes**")

El sujeto trabajador y el empresario serán los que elijan el derecho regulador de una relación laboral.

Hay que cumplir dos requisitos para que opere, para que tenga eficacia ese sometimiento:

a.– Esa voluntad de elección a una norma determinada, sea expresa

b.–Debe existir con la norma o el derecho a la que se han sometido las partes un elemento de conexión.

La sumisión expresa tiene unos límites, son dos:

– La norma elegida de derecho extranjero no puede ser aplicada en nuestro país si vulnera la dignidad de la persona o los derechos inviolables que le son inherentes.

– La norma elegida x las partes debe respetar los derechos internos de naturaleza imperativa o de derecho necesario. Solo se aplicará la norma extranjera cuando sea más favorable para el trabajador.

Que Ley, derecho, se aplica en defecto de sumisión?:

Una regla general viene establecida en el art.10.6 del cód.civ., en defecto de norma elegida será de aplicación al cto.de trabajo la Ley del Lugar donde se presten los servicios. PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD O LEX LECI LABORIS

(Ley del Lugar donde trabajas).

Para las personas que trabajan en varios países, la jurisprudencia aplica el criterio de la habitualidad. La norma elegida para un barco, es la bandera que tiene el barco.

Hay una regla especial que se aplica prioritariamente por encima de la SUMISION EXPRESA. Está recogida en el art.1.4. del ET, es una norma protectora. Cuando el trabajador sea español, y la empresa sea española para trabajar en el extranjero, no se aplica, la Lex Loci, se aplicará la Legislación Española. El problema viene cuando se es contratado fuera de España, esta norma operará a la inversa.

En materia procesal en el art.8.2., las leyes procesales españolas será únicas, y los extranjeros deberán cumplir las normas procesales de nuestro país ya que has decidido pleitear en España.

8.2.) LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT):

1–Antecedentes Históricos:

EL elemento determinante de la aparición de un Der.Internac. Público de Trabajo fue, sin duda, la creación de la OIT en la Conferencia de Paz, por el Tratado de Versalles de 1919.

Tras la I G.M., hay una comisión internacional que decide crear un organismo internac para unificar la legislación laboral.

En el Tratado se adjunta una carta donde se constituye la OIT, vinculado a la sociedad de Naciones (la ONU). Con la creación de la ONU en 1945 la OIT, se vincula a la ONU, y se convierte en un organismo especializado de la ONU con personalidad jurídica propia. España formó parte de la OIT desde su constitución, se separó en 1941, y reingreso en 1956.

Hay un preámbulo político con una triple orientación: El pq se debían asegurar las bases de la polít.social, xq las situaciones degradantes y de malestar en el trabajo, ponen en peligro la convivencia de los estados, y se crea este organismo para imponer justicia social. La situación de miseria es intolerable, y es función de la OIT cambiar esta situación.

2–Principios, fines y actividades de la OIT:

Principios Básicos:

–Esta institución actúa atendiendo a dos principios:

1– El TRIPARTISMO; la naturaleza tripartita de la representación ante la OIT, de los Gobiernos, de los empresarios y de los trabajadores, al estar representados todos los intereses sociales, es posible un mayor realismo en los planteamientos y en las soluciones.

2- CRITERIO UNIVERSALIDAD; la institución no se identifica con ninguna ideología, ningún sist.político, ni econom., y extiende sus materias a los campos más diversos, no solo al del trabajo asalariado.

La OIT abarca toda la polít.social y concretamente a la seguridad económica, igualdad de oportunidades, la elevación del nivel de vida y la libertad..

Principios Fundamentales:

Princ. que ya constan en el año 1919 en su inicio, la OIT fue remodelada en 1944 a través del Tratado de Philadelphia.

Los princ.fund. son nueve:

- 1- El trab no debe ser considerado como una mercancía
- 2- El derec. de asociación de trab y emp
- 3- Un salario q garantice el nivel de vida digno en su tiempo y en su país
- 4- 8 horas de jornada y 48 h/seman como tope máximo
- 5- Descanso semanal de 24 horas
- 6- La prohibición de trabajo a menores
- 7- Salario igual sin discriminación de sexo para trabajos iguales
- 8- Tratamiento equitativo a todos los trabajadores legalmente residentes en el país
- 9- Cada estado organizará un servicio de inspección para asegurar las leyes y demás normas de protección al trabajo.

Actividades de la OIT:

La funciones q cumple la OIT son variadas:

- 1- Actividades Normativas: La elaboración de normas internacionales, creación de Conv.Internac. o Tratados Internac., Recomendaciones, Resoluciones. Esta es la actividad + trascendente.
- 2- Func. de Asistencia Técnica: En materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo, Seguridad SOcial.
- 3-Actividad de Información, estudio e investigaciones: La OIT elabora informes, investiga las condiciones de trabajo de varios países y los difunde.
- 4-Actividad de la organización de reuniones internacionales de administradores o expertos sobre problemas concretos, sobre zonas geográficas determinadas.

3-Concepto, Composición, Estructura de la OIT

Definición: La OIT es un organismo internacional permanente, especializado en materia laboral, vinculado a la ONU, con plena capacidad jurídica y con autonomía respecto de la ONU.

Composición y Estructura:

La OIT está estructura en tres partes (tripartismo)

La característica estructural de la OIT es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma.

–Son miembros de la OIT los Estados miembros de la ONU, cada estado miembro está compuesto por delegaciones conformadas por 4 personas, de tal manera q 2 representan a los estados miembros (2 representantes gubernamentales o 2 delegados), 1 representante a los empresarios, y 1 delegado q representa a los trabaj.

Cada delegado puede ir acompañado de dos consejeros técnicos , con voz y sin voto

Cada estado miembro elige en función de su normativa interna a los representantes; en España es a través del sindicato más representativo, para los empresarios de la misma manera, y para el gobierno es éste quien elija al más oportuno.

4-Estructura Orgánica. Instituciones más importantes de la OIT:

Los órganos de la OIT son los siguientes:

1-La COnferencia Internacional del Trabajo (órgano Legislativo).

2-El COnsejo de Administración (órgano ejecutivo).

3-La Oficina Internacional del Trabajo (órg.administrativo).

4-Las Comisiones Técnicas.

5-Las COnferencias Regionales.

1-La Conferencia Internacional del Trabajo:

Es a modo de parlamento, la asamblea legislativa. Está integrada por todos los miembros de las delegaciones estatales. Es la institución + importante.

La Conferencia debe reunirse al menos una vez al año, teniendo como principales funciones:

Aprobar normas internacionales (Convenios y Recomendaciones) , controlar la actividad del COnsejo de Administración y del director general de la Oficina Internacional, la aprobación de presupuestos de la OIT.

Funciona en pleno o comisiones tripartitas.

2-El Consejo de Administración:

Está compuesto x 56 miembros: 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empresarios y 14 de los trabaj.

Los representantes en la Conferencia de los emp. y trab. elegirán a los miembros del COnsejo por un período igual a 3 años.

EL Consejo se reúne 3 veces al año, es el órg.ejecutivo, teniendo como principales funciones:

Es el órg.ejecutivo y de coordinación del OIT, en consecuencia vela x las decisiones de la Conferencia, ejecutando sus decisiones y dirigiendo las actividades de la OFicina.

3-La Oficina Internacional:

Es el órg.técnico y administrativo. Trabajan en la oficina funcionarios internacionales de diversas nacionalidades, sus miembros son independientes, no pueden estar condicionadas por ningún estado de la OIT. EL director general es nombrado por el Consejo de Adm.

Sus funciones: son las de actuar como una secretaría general permanente, realiza estudios e investigaciones preparadoras de la Conferencia.

5-La Función Normativa de la OIT:

La OIT es una fuente propia que dicta normas, la función más importante es la normativa.

-Convenios de la OIT:

Los Convenios son el acuerdo de voluntades emanada de la Conferencia Intern y dirigidos a establecer normas de carácter de Ley, que previa ratificación de los estados miembros, crean obligaciones intencionales, son Tratados Internacionales, que elabora y adopta la OIT en materias de su competencia.

-Características de los COnvenios:

Es una norma prelegislativa, xq una vez aprobada x la Conf.Intern. no entra en vigor, es una norma prelegislativa, a si pues va destinada a su ratificación por los estados miembros, ratificación es sinónimo de voluntad, de q se aplique internamente.

- El procedimiento de adopción de Convenios y Recomendaciones y obligaciones de los Estados Miembros:

La OIT aprueba un conv.intern, y cada delegación se obliga a ponerlo en conocimiento de los Estados respectivos. Adoptado un Conv. por la Conferencia, los estados no están obligados a ratificar el convenio pero si que cada delegación se obliga a informar al cabo de un año de como evoluciona el proceso en el respectivo país y (si se ha aprobado, si ya está contenido en su constitución, porqué no se ha ratificado..).

El acto de ratificación es libre y voluntario, no es obligatorio.

En la Con.Intern., la asamblea legislativa, primero se vota si dicha propuesta revestirá la forma de Conv. o de Recomendación, y en segundo lugar , la aprobación de dicha norma se exigirá la mayoría de los dos tercios de los delegados presentes en la Asamblea Legislativa (Conf.Intern).

-Las Recomendaciones:

Otra norma internacional son las Recomend., que son meras propuestas desprovistas de todo carácter vinculante, no originan ninguna obligación internacional, dirigidas a los estad.miembros y q solo obligan a éstos a informar al director general de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre la observación de lo recomendado. Es un consejo, una sugerencia sobre un materia concreta. La recom. cumplen 3 funciones principales:

1-La forma de recomend.es la apropiada cuando un tema no está aún maduro para adoptar un Conv.

2-En ocasiones, sirve de complemento más detallado a lo establecido en un conv.

3-Cuando las normas exigen una tecnificación o detalle que sirven de modelo a la legislación nacional

Los conv. suelen ser de notable ambigüedad y tienen un contenido mínimo y flexible y muchas veces son normas superadas por las legislaciones nacionales, es por ello que hay + recomendaciones q convenio.

-Las Resoluciones:

Por último, junto a los conv. y a las recom., la Conferencia de la OIT, produce también las denominadas Resoluciones Generales. Se trata de instrumentos a través de los cuales la Conf. expresa su opinión sobre determinadas materias, sin vinculación jurídica. Suelen ser precedentes de futuros conv o recom.

8.3.) EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO:

-Origen:

Las Com.Eu. persiguen un objetivo fundamentalmente económico, encontrándose la política social subordinada a la pol.econ.

Poco a poco se formó el germen de las Comunidades Europea, empezó en 1951 donde se creó la primera Comunidad Europea (la CECA=Comunidad Europea del Carbón y Acero), que creaba una unidad en la tarea de la productividad entre 6 países.

En 1957 y con el Tratado de Roma se crearon dos instituciones:

-La EURATOM (Com.Europ. para la Energía Atómica)

-La CEE (Comunidad Económica de Europa)

Estas 3 instituciones formarán la (CEE), y q poco a poco se incorporará países. España lo hizo en 1986.

En 1992, con el Tratado de Maastricht, se constituye la Unión Europea, fue un tratado de unión, para llegar a una unión polít.

-Objetivos o Finalidades:

En materia social y fomento de empleo, las principales medidas comunitarias se refieren a:

- La Libre circulación de trabajadores dentro del espacio comunitario (es el instrumento fundamental del derecho social comunitario, ya que su contenido es múltiple)

- La Seguridad Social, y pretende garantizar la conservación de derechos de los emigrantes.

- El diálogo social Europeo, poder crear sindicatos comunitarios y convenios de empresarios comunit.

- La creación y funcionamiento del fondo social europeo

- La formación profesional y política de empleo

-Instituciones Comunitarias:

Las principales son cuatro:

1-La Comisión Europea:

Está formada por 17 comisarios que están establecidos por acuerdo entre los estados miembros. España nombra 2. La duración del mandato es de 4 años. Es una Institución independiente de los estados miembros y de cualquier otro interés privado, los miembros de la comisión ejercen sus funciones con indep. de los estados a los q pertenecen.

Su función básica, es de naturaleza ejecutiva y normativa, dicta normas, reglamentos, directivas, decisiones.

Otra función es controlar el cumplimiento de las normas comunit., las competencias de la comisión tienen como ámbito exclusivo la protección del interés de la CE. Este organismo debe dar cuenta al Parlamento Europeo

2-El Parlamento Europeo:

Es el organismo asambleario. Está formado x 518 parlamentarios, de los que a España le corresponden 60. Los españoles que ocupan el parlamento se agrupan x partidos polít., por afinidad ideológica.

Sus funciones principales son: Es un órgano puramente consultivo, Sirve para poco, xq no legisla o no dicta normas, carece de competencia legislativa, lo q hace es controlar la función de la comisión. Tiene la última palabra en materia económica o presupuestaria de la UE.

3-Tribunal de Justicia:

Compuesto x 13 jueces, designados x los estados miembros, su misión es garantizar el cumplimiento del tratado de todas sus normas., vigilar el respeto de los estados miembros al derecho comunitario

4-El Comité Económico y Social:

Que es un órgano consultivo del consejo y la comisión. Elabora dictámenes. Está compuesto de 189 miembros. España tiene 21. Sus miembros representan a los distintos sectores (agricult, industria, sindicatos..)

5-El Fondo Social Europeo:

Es el conjunto de recursos q son administrados x la comisión y su objetivo es generar o facilitar el empleo de los miembros de la Comunidad, la mov.geográfica, la promoción profesional de los trab..)

-Eficacia interna de las normas comunitarias:

Se establece una triple clasificación:

-El Derecho Primario u Originario

-El Derecho Derivado

-El Derecho Complementario

EL Derecho Primario: Está constituido por los Tratados Constitutivos de la comunidades. Después se encuentran los distintos tratados que han ido fomentando la "Unión Europea", como son el Tratado de Maastrich, establece principios y ordenaciones.

El Derecho Derivado: Tiene origen en las distintas instituciones comunitarias que tengan capacidad de dictar normas, dos son las que tienen poder normativo, que son el Consejo y la Comisión.

El Derecho Complementario: Es un conjunto heterogéneo de fuentes, como la jurisprudencia comunitaria que emana del Tribunal de Justicia de las Com.Europ, los Principios Generales Comunitarios, y la Costumbre Comunitaria, y las normas o pactos o convenios que suscribe la Com.Europ. con otros países.

Normas Básicas comunitarias:

Tres son las normas básicas comunitarias:

El Reglamento Comunitario: Son propias y verdaderas leyes comunitarias. Son disposiciones de carácter general, emanadas del Consejo, rara vez de la Comisión, y obligatorias en todas sus partes y directamente aplicables en todos los estados miembros.

Las Directivas Comunitarias: Son también normas obligatorias. Son disposiciones de carácter general, emanadas del consejo, que vinculan a todos los estados miembros respecto del resultado a alcanzar, dejando al estado la elección de la forma y medios para obtenerlos. Así pues, no son directamente aplicables xq necesitan una norma nacional de desarrollo

Recomendaciones y Dictámenes: Son actos no vinculantes u obligatorios y por tanto no son fuente de derecho. Las recomendaciones son dictadas por el Consejo o la Comisión, y los dictám x la Comisión.

Las Decisiones Comunitarias: Emanan del consejo o la Comisión. Son actos de carácter particular, vinculan a determinados destinatarios y son asignaciones individualizadas. No tienen carácter normativo, obligatorios en todas sus partes, entrarán en vigor a partir de la notificación a sus destinatarios.

Las normas comunitarias, tanto los tratados básicos como el derecho derivado, serán prevaletentes respecto de las normas internas. La aplicación e interpretación del Derecho comunitario corresponde a los Tribunales Nacionales y al Trib.de Justicia de las Comunit., los particulares podrán alegar el D.Comunit. de aplicabilidad directa ante un Trib.Nacional, siendo los Trib.Nac. los q aplicarán ordinariamente este derecho, planteando en caso de duda ante el trib.Comunit. una cuestión prejudicial.

Debe tenerse en cuenta q las normas internac, sin perjuicio de la primacía q les otorga el art.96 CE, tienen x lo general carácter mínimo en relación don las normas internas, de tal forma q las divergencias entre una norma internac. y una norma interna habrán de resolverse atendiendo a la q sea + favorable para el trabaj, siempre q la internac. se autocalifique de mínima, ciertas Directivas laborales se autocalifican de mínimas, permitiendo así la existencia de normas nacionales + favorables para los trabaj.

TEMA 9– FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL

=====

9.1.–AUTONOMIA COLECTIVA Y NEGOCIACION COLECTIVA:

Antecedentes Históricos:

El Conv.Colec. es una fuente propia del DT. La autonomía individual no era suficiente, por ello fracasó el Cód.Civ. y surgieron los movimientos colectivos.

La exaltación de la autonomía colectiva significaba, el reconocimiento de organizaciones sindicales libres e indepe., pero también el de la negociación colecti. como proceso normativo originario.

1.Etapa:El Conv.Col. surge a partir de 1931 en España. Se marca la regulación de la autonomía colect. (los representantes de los trab. y emp. ya pueden acordar convenios).

2.Etapa: de 1939 es donde se revoca, queda prohibida la autonomía colectiva, es nula de 1939 a 1953.

3.Etapa: Hasta 1975, empiezan a surgir normas estatales que posibilitan la negociación colectiva (no se fundamenta en la libertad sindical) es el propio estado quien posibilita la negociación colect.

4.Etapa: De la transición, tiene dos fechas claves:

La aparición del Decreto Ley 17/77 (Regula el derecho de huelga y los conflictos colectivos). Es imp. xq declara la preferencia del convenio sobre las ordenanzas. Se desmantelan los sindicatos verticales o que habían en esa época y se crean los sindicatos plurales.

Otra fecha clave es la promulgación de la Constitución, donde se constitucionaliza la autonomía colectiva:

Art.7 Const: Institucionaliza el interés público de los interlocutores sociales (los sindicatos y asociaciones de empr)

Art.28 Const: Proclama la libertad sindical (el derecho a afiliarse a un sindicato o no)

Art.37.1 de la CE dentro del Título I sobre "Derechos y deberes fundamentales" dice: "La Ley garantizará el derecho a la nego.colect. laboral entre represent. de los trab. y emp., así como la fuerza vinculante de los convenios".

Se trata de un precepto dotado de eficacia directa e inmediata.

5.Etapa: Es la de 1980, donde se desarrolla la autonomía colectiva, las formas, los procedimientos de la negociación colectiva y del convenio.

El ET en sus art.82 al 92, regula todo el régimen jurídico de la neg.colect. y del conv.colect.

En el año 1925, surge la Ley Orgánica de Libertad Sindical

-Notas características de la Negociación Colectiva:

Se puede sintetizar:

- El reconocimiento del derecho a la negoc.colectiva vincula a todos los poderes públicos (art.53 Const).
- Es fuente de la relac.laboral tal como establece el art.3.1.b) del ET.
- El derecho de la neg.colect. se refiere a la neg.colect.laboral (art.37 Const).Solo es susceptible de acuerdo la materia estrictamente laboral.
- Los presupuestos para la implantación en nuestro ordenamiento del Conv.Colect. como norma profesional típica son: Hay dualidad de partes, y éstas actúan en efectiva representación de determinados grupos, con autonomía e indepe. Las partes que negocian el conv. adoptan y aprueban el acuerdo por sí mismas. El acuerdo significa una composición de los intereses colectivos contrapuestos. El acuerdo queda referido a la tutela del trabajo, a las condiciones básicas en q se presta.
- El art.37.1 otorga titularidad y potestad negociadora a los representantes de los trab. y de los empres., lo

cual significa q los q están legitimados para negociar condiciones de trabajo son. Con respecto a los rep. de los empr. queda claro q la referencia se extiende al empleador mismo y a sus organizaciones profesionales, pero con respecto a los trab. se ha adoptado una fórmula amplia y confusa ya que la vía de la representación acoge diversas acepciones, los trabj tienen derecho a participar en la emp a través de los órganos de representación siguientes órganos que representarán el interés de todos los trabj:

Los Delegados de Personal: La represent de los trab en la empresa o centro que tengan menos de 50 trabj. y más de 10 trabj. corresponden a los delegados de personal. Los trab elegirán mediante sufragio libre, personal y directo a los deleg. Pueden haber entre 1 (hasta 30 trab) y 3 (de 31 a 49) delegados, depende del número de trabj. Entre sus competencias cabe el negociar conv.colect. de empresa o de ámbito inferior, y la de instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo

Los Comités de Empresa: Es el órg.represent del conjunto de los trab en la empresa o centro, elegidos en centros de trabajo o empresas de 50 o más trabj. Pueden haber 5,9,13,21 (comités, depende del nº de trab, puede haber hasta 75 miembros del comité.

Sus cometidos principales: recibir la información sobre la evolución de la empresa, las decisiones de reestructuración de la plantilla, ejercer una vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

Si la unidad de contratación corresponde a un ámbito superior, se legitima para negociar, por parte de los trabajadores a:

DELEGADO SINDICAL: No los eligen los trab de la emp. Es el embajador del sind. en esa empresa. Es el represent. del sind de la emp. El sind. es el q lo elige y no los trabj.

SINDICATOS: Pueden negociar conv a nivel superior (sectorial o provincial) de la empresa. Los sindicatos que sean más representativos a nivel estatal (aquellos que tengan + 10% del total de delegados de los miembros del comité de emp

9.2.EL CONVENIO COLECTIVO:

-Concepto:

Podemos definir el CC, como un cto celebrado x escrito y negociado entre los representantes de los trab. y los emp. para la regulación de las condiciones de trabajo. La voluntad concurrente de dos sujetos. Su naturaleza jurídica es legal, no meramente contractual.

El art.82.1 ET, no da una definición concreto, dice q el CC es la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva, en base q regula las condiciones de trabajo y productividad.

-Características q definen el Conv.Colect:

1) Es el resultado de una negociación entre los rep.de los trab. y emp. o asociaciones de empr. Es una manifestación de la autonomía colectiva de las partes sociales.

2) El CC tiene como finalidad la regulación de las condiciones de trab y productividad. Todo aquello q pivoten dentro de la relac. de trab. x cta.ajena, todo lo q son derechos y obligaciones q dimanen de la relac.individual. Es un acuerdo por lo q supone la conformidad de quienes acuerdan sobre la regulación de una determinado punto.Regulan materias sobre:

Mat.índole Laboral: jornada, vacaciones

" " Sindical: derechos, mejora normativa estado

" " Asistencial: Becas, ayudas,

" " Económico: salarios, dietas, percep.en especie,

" complementarias en temas de Seg.Social.

3) Las partes son libres para determinar el ámbito de aplicación del CC y el ámbito de vigencia. En teoría los q están legitimados para negociar un conv. de ámbito estatal, provincial, etc..

4) La mínima intervención del estado en la elaboración del CC. La Autoridad Laboral solo interviene a la hora de depositar y publicar en el BOE. La norma estatal prevalece ante el Conv.Colect. cuando sea de manera imperativa.

5) El CC es un cto. "negociado" y "celebrado", significa q debe ser elaborado de conformidad a unas reglas y requisitos y condiciones previstas en la ley, y concretamente en los art.82 a 92 del ET. Solo si sigue estas pautas será un conv.colect estatutario.

- La Eficacia jurídica normativa del Conv.Colect:

Tanto el art.82.3 como el art.3.3 del ET reconocen a los CC estatutarios una eficacia jurídica normativa y no contractual. Las consecuencias de éste carácter normativo de los CC estatu. son las siguientes:

1º EFICACIA PERSONAL GENERAL = CONV.ESTATUTARIO

Tiene eficacia normativa, fuerza vinculante "ERGA OMNES". El art.82.3 ET reconoce una eficacia general o erga omnes, por cuanto, obligan a todos los empresarios y trab incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2ª EFICACIA PERSONAL LIMITADA = CONV.EXTRATUTARIO

Cuando éste no sea regulado legalmente. La eficacia personal de los C.C.Extrat. está claramente limitada a los trab y empr representados por las partes contratantes. No existe precepto expreso de rango infraconstitucional q les atribuya eficacia normativa.

Ej: Conv.Colect. de la Construcción de Tarragona (ámbito provincial).

+-----+

|Asosc.Empresarial| UGT 30%

+-----| CCOO 40%

| +-----+

+-----| USO 30%|

DECIDEN FIRMAR +-----+

La ley establece q para q sea eficaz tiene q ser la mayoría, será un conv. de eficacia contractual. Unicamente este conv. será aplicable a los afiliados al sindicato USO. Si firmarán UGT y USO, sí tendría eficacia personal

general, ya q es la voluntad mayoritaria.

–Estas dos eficacias tienen dos consecuencias:

1ª) Que los ctos. indiv. de trab. posteriores al inicio de la vigencia del conv.colect. de aplicación no pueden incluir, cláusulas contrarias a lo dispuesto en el CC y q sean perjudiciales para los trab.

2ª) Los trab. individual. o colectivamente no pueden durante la vigencia de un conv. renunciar a la aplicación de sus cláusulas q le sean + favorables. El cto.de trab. está subordinado al CC.

–Clases de Conv.Colect:

Podemos hablar atendiendo a dos criterios:

A. Criterio de Eficacia, de efectos jurídicos: Hay 3 clases de convenios:

1–C.C. ESTATUTARIOS: Son los q en su elaboración, siguen la conformidad y las pautas del ET. Eficacia general

2–C.C. EXTRATUTARIOS: Son los q no siguen en cuanto a su elaboración las pautas del ET. Eficacia limitada y contractual.

3–PACTOS COLECTIVOS: De la Relac.Lab, tienen un carácter subsidiario, A partir de la Ley 11/94 el ET efectúa diversas remisiones a la regulación de determinadas materias por CC o en su defecto, por acuerdo entre el emp. y rep. de los trab. El ET habla solo de pactar en 7 materias: Clasificación profesional, ascensos, salarios. Tienen eficacia normativa

B. Atendiendo a su ámbito de aplicación territorial: Un conv puede ser de ámbito: NACIONAL, PROVINCIAL, INTERPROVINCIAL, COM.AUTONOMA

C. CC a nivel de empresa o centro de trabajo: Existen los CC FRANTA (se aplican a un grupo de trab de una empresa Ej:médicos de un Hospital)

D. Atendiendo a su ámbito funcional: CC.SECTORIALES O DE INDUSTRIA.

– La Naturaleza del CC:

Hay tres teorías:

1–T.CONTRACTUALISTA: El CC es un cto, lo cual no es cierto, xq tiene fuerza normativa

2–T.ADMINISTRATIVISTA: El CC es una norma de origen estatal, tampoco es cierto

3–T.DUALISTA: CC es una norma de origen contractual cuyo inspirador es CARDEUVIRI: Un CC es un híbrido q tiene cuerpo de cto. y alma de ley

Entre conv.extrat., no actuará lo dispuesto en el art.84 ET, si se entienden q tienen eficacia contractual, no habría propiamente conflicto de concurrencia, x cuanto la aplicación de estos conv. no se produciría automáticamente sino q se haría precisa la incorporación expresa de sus cláusulas a los distintos contratos individuales. Si la concurrencia se diera entre conv.esta. y un conv.extrat. deberá aplicarse, si se acepta la naturaleza contractual de éste último, el art.3.1.ET que rige la articulación entre fuentes normativas y contractuales, x consiguiente habría q aplicar el conv q cláusula x cláusula resulte + favorable para el trab. En

cambio si se entendiera q aquella naturaleza es normativa, habría q estar a lo previsto en el art 3.3.ET.

TEMA 10 – OTRAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1-LA COSTUMBRE LABORAL:

1-Concepto:

La costumbre es una norma creada e impuesta x el uso social, que nace de la conjunción de la reiteración constantes en el tiempo de conductas y comportamientos. Es un derecho de origen extraestatal.

Como carácter general, la aplicación de la constumb como fuente del orden exige la presencia de :

- Que se trate de una costumb probada, puesto q no rige el principio "iura novit curia".
- Que se a una costumbre lícita
- Es necesaria la conciencia social de la obligación de dicha conducta.

2-La Costumbre en el ámbito laboral y supuestos de aplicación:

Los requisitos básicos q debe tener la cost.lab., están regulados en el art.3.1.ET y son:

-**Es una norma subsidiaria:** de último grado respecto de la ley, del Conv, y del Cto., xq solo se aplica cuando no existe una ley. Es consutidianria, no esta escrita.

Un tipo de costumbre es la **Costumbre por Remisión Expresa:** cuando habla de aquellas q cuenten con una recepción o remisión expresa en nuestro ET para solucionar un supuesto de hecho se remite a la costumbre. Son ejemplos:

Art.20.2.ET; q remite a los usos y sot para determinar el rendimiento, y derechos y oblig del trab

Art.29.1 ET; q invoca los usos y costumbres para determinar el lugar, fecha y pago del salario.

Art.49 ET; q menciona la cost del lugar a la hora de fijar el preaviso x dimisión del trab.

-**La costumbre debe de ser local:** Ha de ser vigente en una localidad determinada. Solo será fuente la cost q exista realmente en la localidad q quiera aplicarse

-**La cost.ha de ser profesional:** Debe ser aplicable en una determinada rama de la producción, en una determinada profesión u oficio.

La aplicación de la cost.lab. está sujeta a los requisitos generales art.1.3.CC, a los q debe de añadirse el carácter local y profesional. Para q sea fuente de derecho debe de tener una simultaneidad en las característ. de local y profesional.

No basta invocar un uso o costumb.lab., sino q x ser norma jurídica emanada de la repetición de actos, quien la alega viene obligado a probar su existencia.

Ej: de usos y cost. en el sector de la hostelería que obliga a ir afeitados, a los empleados q se hallen en

contacto directo con los clientes

2- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO:

Junto a la ley y la costumbre, constituyen también una fuente de nuestro ordenamiento, los principios generales del derecho. (art.1 CC).

Los principios generales del derecho, son aquellos principios básicos que informan, y sobre los que reposa el ordenamiento jurídico. total o configuración de un sentir jurídico colectivo que debe inspirar el ordenamiento jurídico positivo de un pueblo.

En el ámbito laboral el art.3 ET no nos habla de los principios generales del derecho, pero sí nos remite el D.Civil como fuente subsidiaria.

En el ámbito laboral hay unos principios concretos, que ya son leyes y de aplicación directa, genéricos pero sumamente importantes:

Art.1.1Const: Son valores superiores del ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad..

Art.10.1: la dignidad y los derechos inviolables son inherentes en la persona

Art.14: Principio de igualdad ante la ley, y la no discriminación

Art.128: la riqueza del país está subordinada al interés general

Concretamente los principios generales regulados expresamente en el ET son:

Art.4.y 5: Los derechos laborales básicos de los trabajadores

Art.3: Los principios básicos que han dado carácter a nuestra disciplina (principios con rango legal):

- Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

- " de condición más beneficiosa

- " de norma + favorable

- " de norma mínima

- " "IN DUBIO PRO OPERARIO" (=AL presunción de inocencia del derecho penal)

Art.17: Principio de igualdad ante la ley, y la no discriminación

Los principios generales cumplen dos funciones:

- 1) Su función como fuente subsidiaria a falta de la ley y de la costumbre

- 2) Como informadores que presiden el desarrollo y aplicación del ordenamiento jurídico

3-LA JURISPRUDENCIA: