

TEMA 3 LA NORMA HETERÓNOMA.

EL PODER NORMATIVO DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL.

La función básica del Poder Normativo del Estado podemos diferenciarla en tres aspectos. El primero de ellos sería el trazar el armazón básico de las Leyes Laborales, mediante las normas emanadas de la Constitución y leyes de desarrollo. La segunda, establecer el régimen legal en el que actúan las dos partes que rigen en el ámbito laboral, a saber, el poder normativo de las Partes Sociales y el Poder Normativo de los Colectivos Laborales informales, de los que emana la costumbre. Y en tercer lugar, regular materias de Orden Público, como seguridad y salud laboral, seguridad social, el procedimiento laboral y los órganos administrativos laborales.

NORMAS QUE EMANAN DEL PODER NORMATIVO DEL ESTADO.

LA CONSTITUCIÓN.

La Constitución Española establece una serie de normas de Contenido Laboral, principios básicos en la Ordenación Jurídica del Trabajo, concretamente, La Constitución reconoce, en el ámbito laboral, derechos, deberes y libertades de los trabajadores, así mismo, impone ciertos deberes al Estado.

Ya en el Artículo 1, apartado 1 se reconoce que el Estado Español tiene como máximas aspiraciones, entre otras la justicia y la igualdad, siguiendo profundizando en éste aspecto en el artículo 7, que reconoce a los sindicatos y empresarios capacidad para la negociación colectiva, con respeto a la Constitución y a la Ley.

En el Capítulo segundo título II, sección 1ª, en su artículo 28, se reconocen dos derechos fundamentales para entender el actual estado de las cosas, como son el derecho a la sindicación libre y voluntaria (con ciertas excepciones como las instituciones militares), y el derecho de huelga, siempre que queden preservados los servicios esenciales para la comunidad. Aspecto éste recogido en el apartado 2º el citado artículo.

Así mismo, en la sección 2ª, en su artículo 35, se reconoce el deber de trabajar y el derecho al mismo, con mención a la libre elección de oficio, y promoción profesional. Así mismo, se reconoce el derecho a una remuneración digna. Sin embargo, éste aspecto del texto constitucional tiene un mero carácter programático, con lo que entendemos que éstos derechos no están entendidos como fundamentales, como los mencionados en el párrafo anterior. Por otro lado, el artículo 37, garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral, reconociendo, como aspecto muy importante, LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS. Así mismo, se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a la adopción de medidas de conflicto colectivo, siempre y cuando, como se menciona en el artículo 28, queden preservados los servicios esenciales para la comunidad.

Por otro lado, en el Capítulo III, que enumera los PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA, se reconocen los deberes y funciones que la Constitución impone al Estado. Principios recogidos en el artículo 40, que nos habla de la promoción de condiciones favorables para el progreso social y económico, y para la redistribución de la renta, para que ésta sea más equitativa, dentro de una estabilidad económica. Así mismo, se incide en que se debe llegar al pleno empleo, objetivo final de la política económica.

El artículo 41 reconoce el Derecho a la Seguridad Social, siendo éste aspecto el más importante en cuanto al Sistema de Seguridad Social, que recoge el Texto Constitucional, ya que da lugar a una serie de normas que son las que desarrollan aspectos como la sanidad, las pensiones, el desempleo, etc.

Por otra parte, el artículo 42, incide en los derechos económicos y sociales de los emigrantes, orientando su política hacia el retorno de los mismos.

Las garantías en el ejercicio de los derechos y libertades, así como los principios laborales están garantizados por el artículo 53 en sus tres apartados. El primero, vincula a los poderes públicos para el cumplimiento del capítulo II del título 1^a, que en cuanto a Derechos y Libertades de Contenido Laboral, encontramos los siguientes, –

- El derecho a la libertad sindical, recogido en el artículo 28 1
- El derecho de huelga, recogido en el artículo 28 2
- El derecho al trabajo, recogido en el artículo 35 1
- El derecho a la negociación colectiva, recogido en el artículo 37 1
- El derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo, recogido en el artículo 37 2

Sólo por Ley se podrán suspender éstas garantías, que deberá respetar su contenido esencial, dentro de lo que el propio texto Constitucional reconoce como un Derecho básico o un concepto de libertad.

Así mismo, frente a la Ley que se entienda que vulnera cualquier principio o contenido esencial de tales derechos, cabe recurso ante el Tribunal Constitucional, previsto en artículo 161, 1 A. Sin embargo, a, se podría interponer una cuestión de inconstitucionalidad al amparo del artículo 53.

EL RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD.

Objeto del mismo:

Éste recurso se interpone frente a DISPOSICIONES NORMATIVAS CON RANGO DE LEY, (Leyes Orgánicas, Leyes Ordinarias, Decretos Leyes o Decretos Legislativos), cuando tales disposiciones pudieran ser contrarias a la Constitución.

LEGITIMACIÓN

Según lo previsto en el artículo 162.1. apartado a del texto constitucional, pueden interponer éste recurso El Presidente del Gobierno, El Defensor del Pueblo, cincuenta Diputados, cincuenta Senadores, las CCAA, a través de sus Asambleas Legislativas o a través de sus propios Consejos de Gobierno. Obviamente, éste recurso se interpone ante el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, máximo interprete de la Constitución, y que no está integrado dentro del orden jurisdiccional.

Así mismo, para la interposición del RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD cabe señalar que el plazo máximo para su interposición es de 3 MESES, desde que la Norma a recurrir se publicó en el B.O.E.

En cuanto a la FORMA del RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD, será mediante la presentación de una DEMANDA, que se interpone ante el mencionado Tribunal Constitucional, y que constará de los siguientes elementos:

- Identificará a la persona u órgano que interpone dicho recurso.
- Se concretará la Norma o Disposición impugnada.

–Y también se concretará el Precepto Constitucional que se considera infringido.

(ejemplo: el gobierno dicta una ley que limita el derecho de huelga de los trabajadores de los aeropuertos, derecho reconocido en artículo 28–2, o bien dicta una norma que impide a los ciudadanos pasar de una provincia de residencia a otra, derecho reconocido en el artículo 19, o la comunidad autónoma de Murcia dicta una norma que impide que una película no se exhiba en un cine, derecho reconocido por el artículo 20–1–A).

EFFECTOS DEL RECURSO.

Toda vez que está planteado el Recurso, el Tribunal Constitucional terminará dictando una sentencia, la cual reúne tres características esenciales, una es que vincula a todos los poderes públicos, y según se deduce de la lectura del artículo 164, tiene valor de cosa juzgada, y produce sus efectos desde el día en que se publica dicha sentencia en el B.O.E.

Esta SENTENCIA, así mismo, puede ser de dos tipos:

Estimatoria, en donde la sentencia declarará la INCONSTITUCIONALIDAD, del precepto o la Norma en cuestión, el cual será expulsado del ordenamiento jurídico, y del que solo se hará mención, si acaso, en los libros de historia.

Sin embargo, también podrá ser estimatoria, y en éste caso, declarará que la Norma o Precepto es acorde al texto constitucional, además, en éste caso, no cabrá interponer más recursos sobre ésta Norma o Precepto en cuestión, basándose en la misma infracción constitucional.

Así mismo, en el Recurso sólo se ven los artículos o preceptos que entrañan el riesgo de inconstitucionalidad, no el conjunto de la norma o precepto que se trate.

LA CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD.

Está prevista en el artículo 163, y tiene por objeto interponerse frente a NORMAS CON RANGO DE LEY, pero no cualquier norma con rango de Ley, sino aquella concreta que sea aplicable al caso que se esté juzgando en un determinado órgano judicial, de tal manera que, la validez o invalidez de la norma en cuestión, va a condicionar el sentido de la sentencia que dicte el juez. Obviamente, se presentará ésta CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD, ante el Tribunal Constitucional.

Están legitimados para interponer una CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD, los Jueces o Tribunales que, conocen un determinado proceso abierto y que, considerando que la ley aplicable para resolver el caso que se juzga es, contraria a la Constitución. Así mismo, mientras que en para la interposición del recurso de inconstitucionalidad existe un plazo de tres meses, para la interposición de la cuestión de inconstitucionalidad no existe plazo. Sin embargo, se ha de plantear en una concreta FASE DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL: cuando se haya agotado todo el procedimiento y dentro del plazo que marcan las leyes para dictar sentencia.

En cuanto a la FORMA de la cuestión de inconstitucionalidad, el órgano judicial en cuestión, después de haber oído a las partes del proceso y al Ministerio Fiscal, responsable de la acción del imperio de la ley, elevará la cuestión de inconstitucionalidad al Tribunal Constitucional, y deben constar, la norma o precepto, con fuerza de Ley que se impugna, el precepto constitucionalidad infringido, o que se presume infringido, y se habrá de justificar en que medida la decisión final del proceso va a depender de la validez de la norma en cuestión.

Por otra parte, los efectos de la cuestión de inconstitucionalidad son los mismos que en el Recurso de Inconstitucionalidad, es decir, tendrá valor de cosa juzgada y es irrecurrible.

DERECHOS Y LIBERTADES DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS PREVISTAS EN ARTÍCULO 53-2

Según la redacción de éste artículo, cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de los derechos y libertades previstos en el artículo 14, y la sección 1ª del capítulo 2º, (no discriminación, derecho a la vida, libertad ideológica, libertad personal, garantías de los detenidos, intimidad, inviolabilidad del domicilio, residencia, circulación, expresión, derecho de reunión, manifestación, asociación participación y huelga, educación, enseñanza, y en general, todos los derechos fundamentales y libertades públicas).

En cuanto a los Derechos y Garantías de contenido laboral son LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE HUELGA, según el artículo 28. Sin embargo, en el ámbito laboral se puede dar el caso de que otros derechos constitucionales se vean infringidos, como el principio de igualdad, art14, la libertad ideológica, recogida en el artículo 16, el derecho a la intimidad, artículo 18, o el derecho a la tutela judicial efectiva, aspecto éste recogido en artículo 24. Sin embargo, cualquier violación de cualquiera de éstos derechos en el ámbito laboral, lleva aparejadas idénticas consecuencias que la violación (presunta) de cualquier precepto exclusivo de contenido laboral.

GARANTÍAS AL AMPARO DEL ARTICULO 53.2.

El procedimiento que estamos tratando, cuestión de inconstitucionalidad, tiene el carácter de preferente y sumario, es decir, cuando se plantea una cuestión de inconstitucionalidad en un proceso será la primera que se vea en el tribunal o juzgado que le toque o está viendo la causa.

Así mismo, el artículo 53.2, prevé el RECURSO DE AMPARO, ante el Tribunal Constitucional.

Ambas medidas se ponen en manos de los particulares que vean lesionados los derechos fundamentales y libertades públicas.

En cuanto al procedimiento preferente y sumario, se sigue ante los tribunales ordinarios. Y cualquier particular interesado puede recabar la tutela de los tribunales ordinarios, pero no a través del procedimiento ordinario, sino a través de un procedimiento especial, basado éste en los principios de PREFERENCIA Y SUMARIEDAD.

En cuanto a la preferencia, éste procedimiento se va a anticipar a cualquier otro que se esté siguiendo ante ése órgano judicial.

En cuanto a la sumariedad, el procedimiento es mucho más breve que el procedimiento ordinario, puesto que los plazos se acortan.

Este procedimiento fue regulado por la Ley de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, de 26/12/78.

Esta Ley prevé un triple procedimiento preferente y sumario, es decir separar en tres tipos para varias ramas del Derecho, a saber, en el orden penal, para proteger a los penados, en el orden contencioso-administrativo, y en el orden penal. Todos ellos preferentes y sumarios.

Sin embargo, la ley olvidó establecer éste procedimiento, preferente y sumario, para el ordenamiento laboral. El tribunal Constitucional, en sentencia de 22/6/83 señaló que el cauce natural para tutelar los derechos fundamentales de contenido laboral, era el propio proceso laboral. Finalmente, la Ley de Procedimiento Laboral acabó regulando dicho proceso, preferente y sumario que recibe el nombre de Proceso de Tutela de la Libertad Sindical, y de los demás Derechos Fundamentales incluidos en el ámbito laboral.

EL RECURSO DE AMPARO.

En cuanto al objeto, éste recurso se interpone frente a violaciones de Derechos Fundamentales, libertades públicas, originadas por Actos de los Poderes Públicos (estado, cc aa, y demás entes públicos, incluidos sus autoridades y funcionarios) e incluso, por acciones u omisiones de los órganos judiciales. Precisamente, por ésta última vía, y de forma indirecta, cabe interponer el recurso frente a actos de los particulares.

LEGITIMACION DEL RECURSO DE AMPARO,

La violación del derecho o libertad provenga de órganos legislativos, lo pueden interponer los o la persona directamente afectada, el Defensor del Pueblo o el Ministerio Fiscal.

La violación procede de órganos ejecutivos o judiciales, en éste caso se encuentran legitimados quienes hayan sido parte en el proceso correspondiente, el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal.

EFFECTOS DEL RECURSO DE AMPARO

De éste recurso, finalmente, emerge una sentencia, que puede ser de dos tipos, sentencia que emite el Tribunal Constitucional.

Sentencia de otorgamiento del amparo.

Sentencia denegatoria del amparo.

Si ésta sentencia otorga, contendrá alguno o algunos de los siguientes pronunciamientos:

–declaración de nulidad del acto o resolución impugnado.

–reconocimiento del Derecho o Libertad lesionado.

–restablecimiento del Derecho o Libertad en su totalidad para con el lesionado.

Finalmente, al recurso de amparo cabe acudir únicamente en última instancia, y siempre y cuando se hayan agotado todas las vías ordinarias de protección del Derecho o Libertad.

GARANTÍAS DEL ARTICULO 53.3. OBJETO DE LA PROTECCIÓN

Son éstos los principios rectores de la política social y económica, reconocidos en el Capítulo Tercero,

Parte ésta del Texto Constitucional de carácter Programático, Los principios rectores de contenido laboral se encuentra recogidos en los artículos 40 (redistribución de la renta, pleno empleo, formación profesional, Jornada y descanso semanal.) artículo 41 (Seguridad Social) y artículo 42 (emigrantes). Así mismo, señalamos que los principios contenidos en ésta parte de la Constitución no son Derechos y Libertades, sino obligaciones que la Constitución impone al Estado sine die, del reconocimiento, el respeto y la protección de éstos principios informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos (artículo 53.3).

Así mismo, tales principios son invocables ante los órganos judiciales ordinarios cuando hayan sido recogidos efectivamente por una Ley, dado el carácter programático de ésta parte de la Constitución.

SUSPENSIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Cabe la suspensión de los Derechos Laborales ante determinados acontecimientos, ante los cuales la Constitución se puede ver amenazada. Tales acontecimientos son los denominados Estados de Emergencia, previstos en el artículo 116 de la Constitución, y están desarrollados por la Ley Orgánica 4/1981 de 1 de junio, reguladora de tales estados de emergencia.

El Estado de Alarma

Se puede producir por epidemias, catástrofes, o situaciones similares que supongan paralización de servicios o desabastecimiento a la población. Este estado de alarma lo acuerda el Gobierno, mediante Real Decreto, aprobado en Consejo de Ministros, dando cuenta al Congreso con posterioridad a la puesta en funcionamiento de éste hecho.

El Estado de Excepción

Se puede producir por alteración grave del ejercicio de Derechos y Libertades, alteración del funcionamiento de instituciones, o de orden público. El Estado de Excepción lo acuerda el gobierno mediante Decreto del Consejo de Ministros, siendo necesaria la previa autorización del Congreso.

El Estado de Sitio

Se da en los supuestos de insurrección o acto de fuerza contra la soberanía o independencia de España. Lo acuerda el Congreso por Mayoría Absoluta, a propuesta del Gobierno.

Frente a las amenazas que estos estados implican para la Constitución, ésta se defiende a través de dos tipos de medidas.

–mediante el fortalecimiento del poder del Gobierno y de las fuerzas de orden público y de seguridad del Estado.

–restringiendo derechos y libertades de los ciudadanos.

Este hecho está previsto en el artículo 55 de la Constitución, y en los artículos 23 y 32 de la Ley de Estados de Emergencia, hecha ésta por mandato constitucional (apartado 2). Sin embargo, solo cabe suspender derechos y libertades en los estados de excepción y sitio (apartado 1). Por otra parte, sólo cabe la suspensión de dos derechos y libertades de contenido laboral, que no son otros sino el Derecho de Huelga y el Derecho a la adopción de medidas de Conflicto Colectivo. (artículo 28.2 y 37.2)

LEYES ORGÁNICAS Y LEYES ORDINARIAS

Con respecto a la ley, tenemos que decir que es la primera fuente de Derecho del Trabajo, aspecto que se deduce de la redacción del artículo 3.1 del E.T. Así mismo, el artículo 3 nos expresa las normas que van a regular el Contrato de Trabajo.

NOCION TÉCNICA DE LEY

Norma jurídica escrita, emanada de los órganos dotados de potestad legislativa, y situada jerárquicamente por debajo de la norma internacional y por encima de los reglamentos. Es una norma emanada de la voluntad popular, ya que nace de las cortes, órganos representativos de la voluntad popular. Por éste motivo, a la Ley se va a atribuir la regulación de las materias más importantes, cuales son: el desarrollo de los principios constitucionales, y la ordenación básica de la sociedad y del Estado.

La Ley no está sometida en el orden interno a ninguna otra norma que no sea la Constitución, precisamente

para salvaguardar ése sometimiento a la norma, ésta ha arbitrado dos mecanismos de defensa: El recurso de amparo y la Cuestión de Inconstitucionalidad.

LEYES ORGANICAS, LEYES ORDINARIAS DECRETOS LEGISLATIVOS Y DECRETOS-LEY

Leyes Ordinarias: son Leyes que versan sobre cualquier materia en general, salvo aquellas materias que están reservadas a Ley Orgánica

Leyes Orgánicas: son las que están cualificadas desde un doble punto de vista, material y formal.

Desde el punto de vista material podemos decir que determinadas materias están reservadas a este tipo de >Ley, de manera que tales materias no pueden ser reguladas por leyes ordinarias, estas materias están previstas en el artículo 81, apartado 1 de la Constitución y son:

- Los derechos y libertades públicas.
- Las leyes que aprueban los estatutos de autonomía de las CCAA
- Las leyes que regulan el régimen electoral general.
- Las demás materias previstas en la Constitución (poder judicial, etc.)

En el ámbito Laboral, las materias reservadas a Ley Orgánica son la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga.

Desde un punto de vista formal, el artículo 81.2 establece que para la aprobación, derogación o modificación de éstas leyes se requiere una mayoría cualificada del Congreso, es decir, mayoría absoluta.

Tanto las leyes orgánicas como las leyes ordinarias tienen el mismo rango y la misma naturaleza.

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LAS NORMAS CON RANGO DE LEY

Las Leyes orgánicas y las leyes ordinarias tienen el mismo procedimiento, como se vio anteriormente. Este aspecto se encuentra recogido en el capítulo segundo del título tercero de la Constitución.

La iniciativa legislativa o ITER LEGIS

Esta la poseen, según se desprende del artículo 87 de la Constitución, El Gobierno, el Congreso, El Senado, las Asambleas Legislativas de las CCAA y la Iniciativa popular. Regulada por el artículo 87.3 de la Constitución que dice que una ley orgánica regulará las formas de ejercicio y requisitos de la iniciativa popular para la presentación de proposiciones de ley. En todo caso, se exigirán 500.000 firmas acreditadas. Sin embargo, no procederá dicha iniciativa en materias propias de ley orgánica, tributarias o de carácter internacional, ni en lo relativo a la prerrogativa de gracia.

En el ámbito laboral, cualquier propuesta puede hacerse a través de la iniciativa popular, excepto las materias reservadas a ley orgánica. Ejemplo de ésta iniciativa popular fue la recogida de firmas en todo el Estado por una organización para pedir la jornada de 35 horas semanales.

PROYECTO DE LEY Y PROPOSICION DE LEY.

Proyecto de Ley es cuando el gobierno el que asume la iniciativa legislativa. Proposición de Ley es cuando la iniciativa legislativa es ejercida por los otros organismos con capacidad para crear leyes (congreso, senado,

ccaa, e iniciativa popular).

Nuestra Constitución se detiene en la regulación de los proyectos de ley, ya que las proposiciones de ley están reguladas por los propios reglamentos de las cámaras.

Los Proyectos de Ley están regulados el artículo 30 de la Constitución y están aprobados por el Consejo de Ministros y tras su aprobación son remitidos al Congreso. Si el Congreso los aprueba, pasan al Senado, y éste en el plazo de dos meses puede adoptar cualquiera de éstas medidas:

–aprobación del proyecto de Ley, restando sólo la sanción por el Rey para su publicación en el B.O.E.

–Enmienda del proyecto de Ley, que es una modificación parcial del mismo. Si se produce éste hecho, el proyecto vuelve al Congreso, quien se ha de pronunciar sobre las enmiendas pudiéndolas aceptar o rechazar por mayoría simple.

–vetar el proyecto de Ley, por mayoría absoluta. Se este hecho se produce, vuelve el proyecto al Congreso, el cual podrá levantar ese veto en primera votación por mayoría absoluta y segunda por mayoría simple, después de dos meses de no conseguirse en primera votación.

Una vez que el Congreso se ha pronunciado sobre el veto o las enmiendas, procede la sanción, promulgación y publicación de la Ley, según lo previsto en el artículo 91 de la Constitución.

MATERIAS RESERVADAS A LEY ORGANICA Y LEY ORDINARIA

La Constitución no establece una lista cerrada de materias destinadas a regularse de una forma o de otra, sin embargo en determinados casos concretos si se decide que una determinada materia será regulada por una u otra forma de Ley.

Materias reservadas a Ley Ordinaria.

El artículo 53.1 establece el principio de reserva de ley, principio que se extiende a todos los Derechos y Libertades previstos en el capítulo segundo. Esa reserva de ley es a la ley ordinaria con respecto de todos los Derechos y Libertades de éste capítulo, excepto los de la sección primera. Están reservadas a ley ordinaria. El Derecho al Trabajo, a la elección de profesión y oficio, a la negociación colectiva, a la adopción de medidas de conflicto colectivo, a una remuneración suficiente (smi). Todo esto es en virtud del principio de reserva de ley.

Materias reservadas a Ley Orgánica.

Son las específicamente mencionadas en el artículo 81, y en cuanto a los de contenido laboral están ubicados en la sección primera del capítulo segundo y son la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga.

DECRETOS LEGISLATIVOS Y DECRETOS LEYES

Son éstas normas con rango de Ley y emanan del gobierno, previa delegación de las Cortes en los decretos legislativos.

REQUISITOS Y CARACTERISTICAS DE LA DELEGACION LEGISLATIVA

1/La delegación de las Cortes al Gobierno ha de ser sobre materias no reservadas a Ley Orgánica, previstas éstas en el artículo 81.1, según se deduce del artículo 82.

2/Con carácter previo, las Cortes han de dictar una Ley delegante, que puede ser, una Ley de Bases o una Ley Ordinaria. Tal Ley delegante es la que autoriza al Gobierno para dictar una norma con rango de Ley, que recibirá el nombre de Decreto Legislativo.

3/La Ley delegante otorgará al gobierno la delegación de forma expresa y de las materias concretas (apartado 3, artículo 82)

4/La delegación se otorga de las Cortes al Gobierno, y éste no puede subdelegar en nadie.

5/En la Ley delegante, se ha de fijar un plazo concreto en el que el Gobierno ha de ejercitar la delegación, de dónde se deduce que no caben delegaciones ni dilaciones indefinidas.

Una Ley de Bases dictará cuando el objeto perseguido por las cortes es que el gobierno dicte un texto articulado nuevo. (Ley de Bases: recoger un contenido sistemático como propuesta de forma de un texto articulado).

Una Ley ordinaria se utiliza cuando el objetivo es refundir varios textos legales en uno nuevo. En estos casos, lo que normalmente se pretende es clarificar una serie de materias. Esta técnica es la mas utilizada en el ámbito laboral, ya que es la continua reforma que se produce en éste sector del ordenamiento jurídico, circunstancia que con frecuencia obliga a las cortes a autorizar al Gobierno para realizar refundiciones legales. Esta técnica es tan importante que los grandes cuerpos legales en materia laboral son textos refundidos, como el Estatuto de los Trabajadores de 1995 y la Ley General de la Seguridad Social de 1994, así como la Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

TAREA DEL GOBIERNO DEPENDIENDO DE QUE LA LEY DELEGANTE SEA UNA LEY DE BASES (1) O UNA LEY ORDINARIA(2).

- La tarea del Gobierno será la de desarrollar los criterios establecidos en ésta ley de bases.
- La tarea del Gobierno será realizar un texto dónde se refunden leyes anteriores.

La ley finalmente dictada por el Gobierno recibe el nombre de Decreto Legislativo, tanto en un supuesto como en otro.

MECANISMOS DE CONTROL A LOS QUE ESTAN SOMETIDOS LOS DECRETOS LEGISLATIVOS DEL GOBIERNO.

Los mecanismos de control se justifican por el hecho de que el Gobierno está ejercitando una potestad que no lo corresponde, ya que dicha potestad corresponde a las Cámaras, es decir la potestad de dictar leyes o legislativa. Dicha potestad le es delegada al Gobierno por el titular de la misma. Estos mecanismos de control están previstos en el artículo 82 de la Constitución, en sus apartados 4,5,y 6.

El apartado 4 nos habla del objeto y alcance de la delegación legislativa, así como los criterios que han de seguirse en su ejercicio.

El apartado 5 nos habla del ámbito normativo a que se refiere el contenido de la delegación, especificando si se trata de formular un texto único o si se incluye la de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales a refundir, en el caso de la delegación para la refundición de textos legales.

El apartado 6 nos habla de que las propias leyes de delegación podrán establecer otras fórmulas adicionales de control.

DECRETOS LEYES.

Están regulados por el artículo 86 de la Constitución, y su noción sería la de disposiciones legislativas provisionales dictadas por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad.

La razón de ser del Decreto-Ley es el largo tiempo que normalmente requiere la elaboración de una Ley. Largo tiempo que a veces es incompatible con la necesidad de que se dicte una norma de forma inmediata. Una norma de con rango de Ley.

Así mismo, con respecto al Decreto Ley señalamos su carácter excepcional, en el sentido de que sólo se justifica en caso de extraordinaria y urgente necesidad. Por éste carácter excepcional, y para evitar que ésta figura se utilice con frecuencia, la constitución impone al gobierno ciertas limitaciones, que son de dos tipos.

- Limitación en cuanto al contenido del Decreto Ley:

El artículo 86 1 de la Constitución dispone que no podrán ser reguladas por medio de Decreto Ley las materias que afecten al ordenamiento básico del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados por el Título I, al régimen de la CCAA y al Régimen Electoral General.

- Limitación en cuanto al control, al que están sometidos los Decretos Leyes.

El artículo 86 2 de la Constitución dispone que los Decretos Leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviese reunido, en el plazo de 30 días siguientes a su promulgación. Así mismo, el Congreso deberá de pronunciarse expresamente en dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento del Congreso establecerá un procedimiento que tendrá el carácter de especial y sumario.

El artículo 86 3 de la Constitución dispone que en el plazo establecido anteriormente, las Cortes podrán tramitar como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia dichos Decretos Leyes.

LOS REGLAMENTOS.

Están previstos como fuetes laborales, según prevé el artículo 3.1. A del Estatuto de los Trabajadores.

La potestad reglamentaria de la tiene el Gobierno, siendo ésta facultad de carácter originario, según dispone el artículo 97 de la Constitución.

Así mismo, como Gobierno tenemos que distinguir dos acepciones, una en sentido en estricto, es decir el Gobierno es el Presidente, Los Vicepresidentes y los Ministros, Y en otro sentido, menos estricto, Gobierno serían también cada uno de los Ministros en el ejercicio de sus competencias.

De la interpretación estricta nos surgiría el problema de si es sólo el Gobierno, como el órgano colegiado el que podría dictar reglamentos, o los Ministros en el ejercicio de sus funciones, hecho que se sucedía antes de la entrada en vigor de la Constitución de 1978, hecho que ha seguido sucediendo ya que si no fuera así la actividad de la administración se paralizaría. El Tribunal Supremo admite que los Ministros dicten reglamentos mediante dos vías:

- La delegación hecha por el Gobierno a un Ministro, para que este desarrolle un Reglamento del Gobierno.

- Cabe la posibilidad de que sea directamente una Ley la que faculte al Ministro para que éste dicte un reglamento.

Así mismo, según se desprende de la redacción del artículo 97 de la Constitución, los reglamentos están sometidos a dos principios:

El principio de legalidad, según el artículo 9.3 de la Constitución, los poderes públicos están sometidos a la Constitución y a las Normas.

El principio de jerarquía normativa, en dónde la Constitución prevalece sobre las Leyes, y éstas sobre los Reglamentos, por tanto, como el reglamento está subordinado a la Ley, éste no puede regular materias reservadas a Ley, ni tampoco contradecir lo establecido en las Leyes. Si éste hecho sucediera, nos encontraríamos ante Reglamentos ilegales cuyo control corresponde a los Tribunales.

TIPOS DE REGLAMENTOS

Pueden ser de dos tipos:

Reglamentos de Ejecución o de desarrollo, que tienen por objeto el desarrollo de una Ley anterior, haya sido o no previsto en la misma y se ha de sujetar a los términos y límites que la propia Ley desarrolla.

Reglamentos autónomos, que regulan materias no reguladas en una Ley anterior, siempre y cuando esas materias que regula no estén sujetas al principio de Reserva de Ley.

Por otro lado, del artículo 97 de la Constitución se deduce que es el Gobierno el que tiene la potestad reglamentaria, y está sometido a los principios de Legalidad y Jerarquía Normativa, pero no se deduce que no se reconozca el Reglamento de Ejecución, por lo que nuestra Constitución admite ambos tipos de Reglamentos.

Así mismo, en el ámbito laboral y del artículo 3.2 del E.T. se deducen dos ideas:

Que solamente se reconocen los Reglamentos de Ejecución y Desarrollo.

Los Reglamentos de Desarrollo no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las fijadas en las Leyes que desarrollen, ni siquiera para mejorar éstas condiciones.

Sin embargo, pese a que el E.T parece que solamente reconoce reglamentos de Ejecución, al menos en dos ocasiones admite Reglamentos autónomos, por tanto, en éste aspecto el propio E.T incurre en una contradicción.

Como ejemplo valdrían los RR.DD que desarrollan las Relaciones Laborales Especiales, en la que la figura que se contempla es muy similar a las antiguas ordenanzas laborales del Régimen Anterior, dónde se establece que el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, tras consultar con las organizaciones sindicales y empresariales, procede a regular las condiciones de trabajo de un determinado sector o rama de la actividad, cuando por cualquier circunstancia no existe un convenio colectivo aplicable.

Sin embargo, ésta medida tiene el carácter de excepcional, y sólo cabe acudir a ella cuando no se haya podido utilizar la técnica de la adhesión y o extensión de convenios colectivos, según prevé el artículo 92.2 del E.T.

NORMAS DEL ANTIGUO RÉGIMEN.

REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO U ORDENANZAS LABORALES

Estas normas, reguladas por la Ley de Reglamentos de 16-10-42, y eran normas emanadas directamente del Ministerio de Trabajo para fijar condiciones mínimas de trabajo y sector productivo, habiendo una de ellas en cada uno de los sectores. Eran estas Ordenanzas de Trabajo muy minuciosas, y constituían verdaderos códigos de trabajo, de ahí la dificultad para su posterior sustitución.

Tras la Constitución de 1978 y del Estatuto de los Trabajadores de 1980, se inicia un proceso de debilitación de las Ordenanzas Laborales, hasta su final y costosa derogación que se produjo recientemente. En cualquier caso, aun en la actualidad, es posible incorporar sus contenidos a los Convenios Colectivos, por la vía prevista en el artículo 83.2 y 3 del E.T en el que se prevé, en virtud del principio de Autonomía Colectiva, que las partes o unidades de negociación pueden negociar materias concretas y pueden resolver conflictos de concurrencia entre convenios de ámbito distinto.

Por otro lado, el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 28/4/97, firmado por los sindicatos y la patronal, se destina a cubrir las lagunas normativas producidas por la derogación de las Ordenanzas Laborales a través de una doble vía: En primer lugar, las lagunas se cubrirán a través de la negociación colectiva antes del 1/1/98, y otra vía, en la que en defecto de la anterior, dichas materias serán reguladas por el propio Acuerdo.

LOS REGLAMENTOS DE REGIMEN INTERNO

Eran normas de orden interno de las empresas y obligatorias en las empresas de más de 50 trabajadores, y optativas en el resto, normas que eran aplicables directamente y de forma unilateral por parte del empresario, y aprobadas por la autoridad laboral. Estas normas estaban reguladas básicamente por la Ley de Reglamentos de 1942.

La normativa básica reguladora de éstas normas fue derogada por el E.T del año 1980, y a partir de ése momento ya no fue posible dictar nuevos reglamentos de régimen interior. Por tanto, los reglamentos de régimen interno en vigor se convertían en normas a extinguir en tanto en cuanto fueron sustituidas por convenios colectivos de empresa (IBERIA, TELEFONICA, TRANSMEDITERRANEA, ASTILLEROS, ETC.).

LAS COMUNIDADES AUTONOMAS Y LA LEGISLACION LABORAL

EL ARTICULO 149.1.7 DE LA CONSTITUCION.

La Constitución de 1978 establece una nueva ordenación territorial del Estado, de manera que junto a los municipio y las provincias aparece la figura de las CCAA. Concretamente el artículo 143.1 de la Constitución autoriza a las provincias limítrofes y con determinadas características comunes a constituirse en CCAA y a acceder de éste modo a cierto nivel de autogobierno.

COMPETENCIA NORMATIVA DE LAS CCAA

LAS COMPETENCIAS ORIGINARIAS

Son aquellas que una CCAA asume directamente en su Estatuto de Autonomía. Así mismo, las competencias que una CCAA puede asumir de este modo son las siguientes:

- Las enumeradas en el artículo 148.1 de la Constitución.
- Otras materias distintas a las del artículo anterior, siempre y cuando las mismas no sean atribuidas al Estado por el artículo 149 de la Constitución.

LAS COMPETENCIAS DERIVADAS

Son competencias recibidas por el Estado sobre materias de titularidad estatal una vez aprobado los distintos Estatutos de Autonomía. Esas competencias se pueden recibir a través de dos vías: la vía de la Ley Marco (artículo 150.1 de la Constitución), o mediante la vía de la Delegación (artículo 150.2 de la Constitución).

COMPETENCIAS NORMATIVAS DE LAS CCAA EN MATERIA LABORAL

COMPETENCIAS NORMATIVAS EN MATERIA LABORAL ESTRICTA.

Competencias en materia legislativa:

El artículo 149.1.7 de la Constitución establece que el Estado tiene la capacidad de dictar Leyes Laborales, por lo que por una parte, las CCAA carecen de competencia legislativa originaria en materia laboral. Así mismo las CCAA tampoco pueden asumir competencias legislativas laborales por la vía de la Ley Marco o de la Delegación, y esto es así porque si así ocurriera se estaría infringiendo el artículo 139.1 de la Constitución, que establece que todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en todo el territorio nacional. Por otro lado, si las CCAA pudieran dictar reglamentos laborales, éstos serían desarrollos de Leyes emanadas del Estado. Por tanto, ¿qué debemos entender por legislar?. En sentido estricto es dictar leyes, por lo que en éste sentido el Estado tendría competencias exclusivas en Materia legislativa laboral, no en materia reglamentaria, por lo que las CCAA podrían haber asumido ésta competencia en sus Estatutos de Autonomía, sin embargo, ninguna comunidad lo ha hecho hasta ahora, por lo que ésta competencia, la reglamentaria, sigue residiendo por vía residual en el Estado.

Por otro lado, legislar en un sentido más amplio, sería sinónimo de dictar leyes y reglamentos. Por esta vía, llegaríamos a idéntica conclusión, es decir, el Estado tiene competencia exclusiva en materia legislativa y reglamentaria en el ámbito laboral. Sin embargo, el artículo 149.1.7 de la Constitución prevé la ejecución de dichas normas, que no significa desarrollar reglamentariamente las Leyes Laborales del Estado, sino que significa dictar actos aplicativos de la Legislación Laboral Estatal, y también significa organizar los servicios laborales necesarios para poner en práctica tal legislación.

COMPETENCIAS NORMATIVAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL POR PARTE DE LAS CCAA.

Partiendo del artículo 149.1.17 de la Constitución, el Estado tiene competencia exclusiva en materias de Legislación Básica y Régimen Económico de la Seguridad Social, de tal forma que las CCAA pueden asumir las siguientes competencias:

Dictar leyes de desarrollo de las leyes de Bases del Estado y también pueden dictar reglamentos que desarrollen tales leyes.