

TEMA1

LAS FUENTES DEL DERECHO

Derecho del trabajo: Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena.

La propia colectividad crea costumbres

LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO; El Art.31 del ET señala que: Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regularán por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado..., por los convenios colectivos..., por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo..., y por los usos y costumbres locales y profesionales.

Las Fuentes del derecho son:

- ◆ **Ley;** norma dictada por la autoridad competente, con las debidas formalidades, de carácter común, justa, estable y suficientemente promulgada.
- ◆ **Costumbre;** norma nacida de la reiterada práctica social. Sólo rige en defecto de ley aplicable.
- ◆ **Principios Generales del derecho;** serie de principios que rigen nuestra conducta aunque no estén plasmados por escritos. Fundamentos no escritos que inspiran la elaboración de las leyes. Sólo se aplican en defecto de ley o de costumbre.

Aunque el sistema de fuentes generales es general para todo el ordenamiento jurídico, presenta ciertas peculiaridades en el derecho del trabajo. Estas peculiaridades son:

- La existencia de fuentes propias convenios o con perfiles específicos costumbres.
- El carácter imperativo mínimo de las fuentes del trabajo, lo que permite en tales casos que la de menor rango amplíe los derechos establecidos para el trabajar por las normas mínimas de rango superior.
- La eficacia inmediata que poseen las normas laborales dando lugar a su aplicación no sólo a las relaciones laborales que se constituyan a partir de su entrada en vigor, sino también a las que se concertaron bajo la vigencia de la norma anterior derogada.
- Los criterios de interpretación de las normas laborales así como los órganos o instancias que intervienen en ella.

Estudiaremos: Art. 1-44 (-40 y 41) ET

El Derecho Laboral Propio; Art.3 ET: Fuentes de la relación laboral. 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- **Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.**
- **Por los convenios colectivos.**
- **Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.**
- **Por los usos y costumbre locales y profesionales.**
- **Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por**

las leyes a desarrollar.

- Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en subconjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
- Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
- Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

LEY ---- CONVENIO ---- CONTRATO

Peculiaridad: Ley y Costumbre añadido el Convenio Colectivo.

Convenio; Acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa o los sindicatos para regular las situaciones de los trabajadores. Derechos de los trabajadores, Normas mínimas de derecho necesario, Se aplica como una ley; norma de rango legal.

Los trabajadores pueden recurrir al:

- Estatuto de trabajadores.
- Convenio de trabajadores.

Estatutos:

- Autonómicos.
- Provinciales.
- Comarcales.
- Locales.
- De Empresa; Convenio de franja. Ej.1: Maquinista de RENFE; Ej.2: Pilotos de IBERIA.

La Jerarquía de las Normas:

- **Constitución;** La norma de normas. Prevalece sobre el resto de las leyes. A partir de ésta se deben desarrollar las restantes normas y leyes, y a ellas están sujetos los ciudadanos y los poderes públicos.
- **Tratados Internacionales;** Los válidamente celebrados por España, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español una vez aprobados y publicados en el BOE. Sólo son válidos si se sujetan a lo que la Constitución dispone. La celebración de un tratado internacional que contenga estipulaciones contrarias a la Constitución exigirá la previa revisión constitucional.
- **Leyes Orgánicas;** Se encuentran en el siguiente escalón normativo, después de la Constitución y de los tratados internacionales. Con la denominación de ley orgánica se quiere destacar la importancia de las materias que esta clase de leyes regula. Son leyes orgánicas las que regulan las siguientes materias:
 - El desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.
 - Las leyes que aprueben los Estatutos de Autonomía.
 - Las que aprueben el régimen electoral general.
 - Las demás previstas en la Constitución como: la Sucesión de la Corona, el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional...

Para su aprobación o derogación se exige la mayoría absoluta del Congreso; 176 votos afirmativos del total de 350 de la Cámara, sin que sea necesaria ninguna mayoría especial en el Senado.

- **Leyes Ordinarias;** Son todas las demás aprobadas por las Cortes Generales que no tengan carácter de orgánicas, y que se elaboren por el procedimiento legislativo normal. Estas leyes han de respetar la Constitución, los tratados internacionales y las leyes orgánicas.
- **Reales Decretos–Leyes;** En caso de extraordinaria y urgente necesidad el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de decretos–leyes. Éste no puede ser un instrumento de uso común, sino que se utiliza debido al tiempo que exige usualmente la elaboración de una ley siguiendo el cauce legislativo ordinario, que puede ser incompatible con una situación que requiera una rápida respuesta. Éstos no podrán regular en ningún caso materias reservadas a leyes orgánicas. Una vez convalidados por el Congreso y publicados en el BOE, se incorporan al ordenamiento jurídico con rango de ley.
- **Decretos Legislativos;** Aún cuando el Gobierno no tiene potestad legislativa, que pertenece a las Cortes Generales, éstas pueden delegar en el poder ejecutivo la facultad de dictar normas jurídicas con rango de ley; estas normas se denominan decretos legislativos. Para que el Gobierno pueda promulgar una norma con rango de ley, es necesario que las Cortes autoricen en cada caso concreto a dictar un decreto legislativo que puede tener dos manifestaciones:
- **Textos Articulados;** Las Cortes aprueban las llamadas leyes de bases, que fijan unas directrices que posteriormente son desarrolladas por el Gobierno pero sin salirse del objeto y los principios contenidos en la ley de bases. Una vez aprobado, tiene rango de ley ordinaria y se incorporará al ordenamiento jurídico con el mismo rango que las demás leyes.
- **Textos Refundidos;** Las Cortes Generales pueden autorizar al Gobierno a reunir en un solo texto una serie de leyes dispersas que regulan una sola materia, con la finalidad de realizar una redacción racional de las leyes existentes. Deroga las disposiciones que refunde y tiene rango de ley.
- **Reglamentos;** Son normas jurídicas de rango inferior a la ley, dictadas por órganos del Estado o del poder público que no ostentan la potestad legislativa. La potestad reglamentaria corresponde al Gobierno y a cada uno de los miembros que lo componen, y a las entidades autonómicas y locales. Los reglamentos de la Administración del Estado están jerarquizados, según los órganos de que procedan, de la forma siguiente:
- **Reales decretos;** Consejo de Ministros. No tiene rango de ley.
- **Órdenes;** Comisiones delegadas del Gobierno.
- **Órdenes Ministeriales.**
- **Circulares, resoluciones, instrucciones y órdenes de servicio;** que tendrán la jerarquía normativa según el orden jerárquico del órgano que emanen.

El juez no puede cuestionar directamente la ley sino que lo tiene que solicitar ante el Constitucional.

Cuando un reglamento va en contra de las leyes, el juez si tiene la capacidad de anularlo y aplicar la ley.

El derecho de trabajo no ha de tener en cuenta sólo la normativa del Estado español sino que además ha de tener en cuenta las Normativa Comunitaria.

Las Normativa Comunitaria; El Consejo de Ministros y la Comisión Europea pueden adoptar actos jurídicos que tienen fuerza de ley. Las normas de la UE son:

- **Reglamentos;** Son normas de aplicación obligatoria directa en todos los Estados miembros, creando un mismo Derecho en toda Unión. Se publican en el Diario Oficial de la Comunidad y entran en vigor en la fecha que ellos mismos fijen o a los 20 días de su publicación, sin necesidad de ser transcritos al Derecho nacional.
- **Directivas;** Son de aplicación obligatoria directa en uno o varios Estados miembros. Marcan unos objetivos a los destinatarios, quienes, en un plazo determinado, deben adoptar las medidas necesarias para conseguir los objetivos previstos. Los Estados crean una nueva legislación nacional o bien modifican normas existentes para conseguir los resultados pretendidos. Entran en vigor a partir de la notificación a su destinatario, sin que sea necesaria su publicación.
- **Decisiones;** Regulan de forma obligatoria los casos particulares. Mediante una decisión se puede exigir a

un Estado miembro, institución, empresa o ciudadano comunitario que realice o se abstenga de realizar una acción, otorgarle derechos o imponerle obligaciones.

- **Recomendaciones y Dictámenes;** Son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sino que expresan valoraciones o juicios de orden político y moral, pero que no tiene fuerza obligatoria.

Son fuentes del derecho del trabajo:

- Los Tratados Internacionales.
- La Legislación.
- Los Contratos.
- Los Convenios Colectivos.
- La Legislación Europea.

¿Por qué hay normas del Derecho del trabajo? Los problemas laborales son más o menos los mismos entre los países. Lo que interesa es logra que el Derecho del trabajo sea similar. Las empresas, al Estado y a los sindicatos les interesan que esta igualdad llegue a lograrse. Las diferencias en la actuación del Derecho del trabajo implica una diferencia de precios y una caída de las ventas entre otros y muchos factores. Para conseguir esta igualdad y ratificar diferencias, se crean organizaciones internacionales que establecen reglas igualitarias entre los países, además de ofrecer mejoras y ventajas para los países con menos poder de capital para que adopten las medidas establecidas.

LAS NORMAS INTERNACIONALES. LA OIT

LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Unificación Internacional del Derecho del Trabajo; La reglamentación internacional del trabajo no ha sido una simple operación de codificación o de armonización a posteriori de legislaciones nacionales por razones de comodidad, sino que ha sido considerada como una condición indispensable para la existencia, el mantenimiento y el desarrollo de ésta.

La elevación de las condiciones laborales en un país suponía una situación desventajosa de sus empresas con respecto a las de otros países. Frente a este fenómeno; la internacionalización del Derecho del Trabajo ha sido como un medio de igualación de cargas y de atenuación de desigualdades de la competencia internacional. He aquí el interés que supone esta uniformidad e internacionalización del Derecho del Trabajo para los empresarios.

La importancia del elemento de la competencia internacional varía según los países considerados y según de los temas que se aborden. La aplicación de normas idénticas en países de condiciones distintas constituye un factor de desventaja para los países menos desarrollados. Existen temas acerca de los que la aplicación de una normativa uniforme parece trascendente en cuanto a la competencia internacional (Ej.: Duración del trabajo), mientras que el tratamiento de otras cuestiones no afecta para nada a la competencia, teniendo en cuenta que los niveles impuestos por las normas internacionales laborales suelen ser mínimos y se encuentran superados en muchos países.

Otro factor importante es la participación de la clase trabajador; destacamos:

- La importante presión ejercida por las organizaciones de trabajadores, durante los años de la 1ª Guerra Mundial, consagraron los derechos fundamentales laborales e institucionalizaron un cauce para la elaboración y desarrollo de una legislación internacional del trabajo.
- El hecho constatable de que los sindicatos reivindicaban las mismas ventaja.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

OIT; Órgano que se crea en 1919, por el Tratado de Versalles, que supuso el elemento determinante de la aparición de un Derecho Internacional Público de Trabajo. Se convirtió en un organismo especializado, con personalidad jurídica propia. Se crea con la finalidad de asesorar a los países y hacer normas para los países que se incorporen. Sus materias son del trabajo y la seguridad social. Está representado por: Estados, Sindicatos y Patronales.

La Estructura de la OIT; La característica típica es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma de los Gobiernos, de los empresarios y de los trabajadores. (Éste tripartismo constituye la piedra angular de la Organización y son las propias organizaciones de trabajadores las más interesadas en su profundización, permitiendo un mayor contacto con la realidad de las relaciones laborales y un mayor realismo en los planteamientos y en las soluciones, al estar representados todos los intereses sociales.)

Miembros de la OIT; estos son:

- Los Estados que ya tenían esta condición el 01/11/1945.
- Los Estados miembros de la ONU que comuniquen al Director General de la Oficina Internacional la aceptación formal de las obligaciones que emanen de la Const. de la OIT.
- Los Estados no incluidos en los dos casos anteriores, cuya solicitud de admisión sea aprobada por la Conferencia Internacional por mayoría de los 2/3 de los delegados presentes y votantes.

Cualquier Estado Miembro puede retirarse de la OIT cuando lo considere conveniente; se exige un plazo de preaviso de dos años, condicionándose los efectos de este preaviso a que el Estado haya cumplido todas las obligaciones financieras que se derivan de su calidad de miembro. La retirada no libera al Estado que hubiera ratificado uno o más Convenios de las obligaciones derivadas de las ratificaciones efectuadas, sobre todo la obligación de informar sobre su aplicación.

Estructura Orgánica de la OIT; Los órganos que la componen son:

- **Conferencia Internacional del Trabajo;** Órgano legislativo que se reúne al menos una vez al año. La integran 4 Delegados por cada Estado, con voz y voto: 2 del Gobierno, 1 de los Empresarios y 1 de los Trabajadores. Cada delegado puede ir acompañado de 2 Consejeros técnicos con voz y sin voto. Cabe también la presencia de observadores.
- **Consejo de Administración;** Órgano ejecutivo que está integrado por 56 representantes: 28 del Gobierno, 14 de los empresarios y 14 de los trabajadores. Éste elige su presidente (necesariamente gubernamental) y dos vicepresidentes (1 empresario y 1 trabajador) para 1 año.
- **Oficina Internacional del Trabajo;** Órgano técnico y administrativo cuyo Director General es nombrado por el Consejo de Administración. En la oficina trabajan funcionarios internacionales. Art.9 de la Const. de la OIT: Tanto el Director General como los demás funcionarios internacionales que trabajan en la Oficina, no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ninguna autoridad ajena a la OIT. Entre sus funciones incluyen actuar como Secretaría General permanente, realizar estudios e investigaciones preparatorias de la Conferencia, llevar a cabo la cooperación técnica a los gobiernos y dirigir el servicio de publicaciones.
- **Las Comisiones Técnicas;** Se constituyen en el seno de la Organización, dentro de la Conferencia o del Consejo Administrativo, a efectos funcionales o con finalidades específicas.
- **Las Conferencias o Reuniones Regionales;** Se organizan con la finalidad de estudiar en profundidad los problemas específicos de las diversas regiones del mundo.

Funciones de la OIT; destacamos las siguientes:

- **Asistencia Técnica;** mediante el asesoramiento de expertos a los Estados Miembros sobre determinadas materias.

- **Convocatoria de Conferencias** Generales o Regionales y su organización.
- **Servicio de Publicaciones;** Revista Internacional del Trabajo, Serie Legislativa, Anuario, Boletín de estadísticas...
- **Elaboración de normas laborales internacionales;** las dos vías abiertas es decir la posibilidad de adoptar un Convenio o Recomendación.

Convenios y Recomendaciones;

- **Convenios;** Acuerdos de la Conferencia que, una vez ratificados por los Estados Miembros, crean obligaciones internacionales en los países signatarios.
- **Recomendaciones;** Acuerdos de la Conferencia que, aunque deban someterse a las autoridades nacionales competentes, no originan ninguna obligación internacional, sino que únicamente señalan una orientación a seguir por los Gobiernos. Cumplen 3 funciones principales:
- Abordar un tema que no se considera todavía madura para adoptar un Convenio.
- Complementar con más detalle lo establecido en un Convenio.
- Fijar una pauta flexible respecto de materias que requieren una gran tecnificación o detalle, proporcionando un modelo a las legislaciones nacionales que pueda ser adaptado por ésta a sus propias circunstancias.

Procedimiento de Adopción de Convenios y Recomendaciones;

- **La Iniciativa;** que corresponde a los Estados Miembros o a las organizaciones sindicales. Tras una fase de consulta a: los Estados Miembros, Consejo de Administración; se procede a la inclusión en el orden del día de la Conferencia del proyecto de Convenio o Recomendación.
- **La Doble Discusión;** Se discute el proyecto en 2 Conferencias y se aprueba. Cabe también en casos de urgencia; se votan 2 puntos: 1. Si dicha propuesta revestirá la forma de Convenio o Recomendación y 2. La aprobación o no del Convenio o Recomendación, exigiéndose la mayoría de 2/3 de delegados presentes.
- **La Revisión;** Sigue un procedimiento análogo al de la adopción de estos instrumentos.

Las Obligaciones de los Estados Miembros; Adoptado un convenio por la Conferencia, los Estados Miembros están obligados a someterlo a las autoridades nacionales competentes, para su ratificación, en el plazo de 1 año. Los Estados no están obligados a ratificar el convenio; si así lo hicieran deberán informar periódicamente al Director de la OIT del estado de su legislación y de su práctica en el sector de que se trate y de las razones que impiden su ratificación. Los Gobiernos deberán enviar 1 copia de estas memorias a las organizaciones representativas de los trabajadores.

Tratados y Convenios Internacionales; La internacionalización del Derecho del Trabajo no se agota con la actuación de la OIT, sino que tiene lugar además de por la actuación de los propios Estados mediante la ratificación de: Convenios y Tratados Bilaterales, a través de las normas de aplicación internacional elaboradas en el seno de diversas organizaciones internacionales.

La Eficacia Interna de la Normas Internacionales; La incorporación al Derecho Interno de las normas internacionales: La eficacia interna de las estas normas está sujeta a las reglas generales sobre el particular. La Ce atribuye a los Tratados Internacionales una doble función: norma jurídica y criterio de interpretación de los derechos fundamentales. Los Tratados válidamente celebrados una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Éstos tendrán una clara superioridad sobre las normas internas y independencia de la responsabilidad internacional del Estado. Esta primacía de las normas internacionales va unida a su configuración como normas mínimas frente a las normas internas; por tanto, no quedará impedida la aplicación de la norma interna que resulte más favorable.

Los Tratados Internacionales; son: ley, trato, pacto, Acuerdo entre 2 Estados. Una vez firmado ha de publicarse sino no vincularía a los tribunales. Prevalece sobre las normas internas del Estado.

LAS NORMAS COMUNITARIAS EUROPEAS

LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Los Aspectos Sociales en los Tratados Comunitarios; A partir del Acta Única Europea, los aspectos sociales de la UE han cobrado un papel de mayor relevancia.

La Actuación en materia de fomento de empleo, Reglamentos Comunitarios; Las principales medidas:

- Libre circulación de trabajadores.
- La S.S. y otras medidas a favor de los emigrantes.
- Creación y funcionamiento del Fondo Social Europeo.
- Formación profesional y la política de empleo.

Reglamento; verdadera ley comunitaria que contiene disposiciones de carácter general, emanadas del Consejo, obligatorio en todas sus partes y directamente aplicables en todos los Estados miembros por los tribunales de estos. Entran en vigor en la fecha que en ellos se fije o a los 20 días de su publicación en el Diario Oficial de las CE. Poseen vigencia en el ordenamiento interno sin necesidad de una norma nacional de desarrollo.

La Armonización de las legislaciones sociales, Directivas; Las principales medidas:

- La igualdad de trato entre trabajadores de distinto sexo.
- La protección de la maternidad.
- Los despidos colectivos.
- Las cesiones de empresa.
- La protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- La seguridad e higiene en el trabajo.
- La documentación escrita del contrato de trabajo e información acerca de las condiciones de trabajo.
- La jornada de trabajo y las vacaciones.
- El comité de empresa de grupo e información y consulta a los trabajadores en empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Permiso parental.
- Desplazamiento de trabajadores a un Estado miembro, en el marco de una prestación de servicios.
- Trabajo a tiempo parcial.

Las Directivas; Son las que articulan la armonización, son normas obligatorias comunitarias que incluyen disposiciones de carácter general, emanadas del Consejo y vinculantes para todos los Estados miembros, entrando en vigor a partir de su notificación a los destinatarios, teniendo su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas un simple valor informativo.

La Eficacia Jurídica de las Directivas; Presentan matices, no son en principio directamente aplicables, sino que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para su transposición a los derechos nacionales. No se puede aplicar en el plazo de 4 años, que es el plazo de adaptación, pero una vez pasado ese tiempo sin que se puede exigir su cumplimiento, La directiva siempre seguirá siendo directiva, aún pasado el plazo de adaptación, Nace para ser una ley en un determinado plazo.

La Eficacia Interna de las Normas Comunitarias; La incorporación al ordenamiento interno del Derecho Comunitario. Derechos fundamentales y otras normas internacionales. La incorporación al ordenamiento interno se produce directamente una vez suscrito por España el Tratado de Adhesión a las Comunidades Europeas, sin precisar publicación en el BOE para su entrada en vigor en España. **También podría plantearse un conflicto** entre el derecho comunitario y una norma de carácter internacional, es este caso el TJCE ha declarado que: El juez nacional tiene la obligación de garantizar la total observancia de la

Directiva..., mediante la no-aplicación de cualquier disposición en contrario de la legislación nacional, salvo si la aplicación es necesaria para garantizar el cumplimiento de obligaciones que emanan de un convenio celebrado con Estados terceros con anterioridad a la entrada en vigor del Tratado CEE.

Las normas comunitarias europeas, especialmente las Directivas, se autocalifican de normas mínimas, permitiendo así la existencia de normas nacionales más favorables para los trabajadores.

Las normas nuevas anulan a las viejas.

Prevalece la norma comunitaria a la ley del Estado.