

DERECHO DEL TRABAJO I

TEMA 1: NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo**

Surgió en el s. XIX (1840) durante la Revolución Industrial y su elemento básico de imputación son dos características:

- El trabajo dependiente (subordinado).
- El trabajo por cuenta ajena.

Al Derecho del Trabajo le interesa sólo (regula) el trabajo humano productivo, que produce bienes o servicios, para otra persona o sea por *ajenidad*. Este trabajo se ejerce libremente y personalmente y a cambio de una retribución (contraprestación) y bajo el poder de dirección del empresario.

El objeto básico del Derecho del Trabajo es la relación jurídico-laboral, y sus ámbitos son cuatro:

- El derecho sindical o colectivo. Regula la relación entre trabajadores y empresarios. Normas de representación.
- Normas en Materia de empleo, prestaciones, seg. social, etc.
- Derecho Procesal-Laboral, restablece el derecho infringido delante del Tribunal.
- Derecho Administrativo-Laboral, normas de seguridad, de precedimiento. Regula el trabajo de los funcionarios.

Derechos sustantivos: los que nos otorgan (el Estatuto de los Trabajadores) las leyes.

Derechos adjetivos: restablece el derecho otorgado e infringido.

- **Régimen jurídico del Trabajo y de Derecho del Trabajo**

Se regula a través de distintas parcelas del Derecho, y sólo a partir de la Revolución Industrial podemos hablar de Derecho del Trabajo, antes se regulaba por el Código Civil.

- **Presupuestos (o elementos) del nacimiento del Derecho del Trabajo**

Según T. Salas Franco hay cuatro fundamentos:

- Por las consecuencias sociales de la Revolución Industrial:
 - cambios de titularidad de los medios de producción produce una transformación en el trabajo (especialización, maquinismo).
 - Cambios estructurales de la población (demográfica).
- La existencia del derecho individualista

Ni igualdad para el obrero, ni libertad (liberalismo) en la contratación por parte del empresario, bajos salarios, mínimas condiciones de salubridad, represión en el asociacionismo obrero.

- Aparición del Movimiento Obrero

Neutralidad del Estado en regulación laboral. Reprimidos al principio, 1ª etapa los fines son mutualistas–solidarios–resistencia al maquinismo, 2ª etapa con carácter revolucionario que se caracterizó por una crítica total al sistema capitalista y cuya voluntad era la transformación.

- La intervención del Estado en las relaciones laborales

Dice Salas Franco que con el Derecho Civil es suficiente, ante el abuso del empresario y ante la presión del movimiento obrero y para que no desapareciera el estado capitalista, tuvo que intervenir.

Tres etapas:

1ª etapa del siglo XIX (1850–1918)

Tímidamente en la regulación y dicta las leyes para proteger a los más débiles: normas que tutelan mujeres, niños y descansos.

2ª etapa (1919–1945)

Más profundización en los derechos laborales: se internacionalizan, se constitucionalizan.

3ª etapa (1945)

Consolidación, desarrollo, reconocimiento de derechos sindicales, afirmación de derechos laborales constitucionales.

TEMA 2: NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

Se divide en nueve etapas:

1ª etapa: 1ª legislación laboral, primeras leyes laborales (1873–1917)

Etapla protectora, protege especialmente a mujeres y niños, las normas van surgiendo aisladamente, individualmente y asistemáticamente.

Ley de 24 de julio de 1873, Ley Denot, regula por primera vez la prohibición de trabajar menores de 10 años y limita la jornada a menores de 15 años.

Ley de julio de 1878, prohíbe trabajos peligrosos para menores de 16 años.

1900: se regula una norma de descanso post–parto para la mujer, una norma de lactancia.

1909: se regula por primera vez una ley de huelga. A partir de 1900, normas protectoras, salud e higiene en el Trabajo.

1904: por primera vez ley del descanso dominical. El Estado legisla tímidamente, protegiendo a los más desprotegidos.

2ª etapa (1917–1923)

Etapla de desarrollo del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma del Derecho común, se está perfilando con cierta personalidad. Se evidencia de forma clara un sentido unificador. Disciplina jurídica distinta. Interviene el Estado de forma legislativa potenciando las negociaciones sindicales. Se puede poner de

manifiesto en 1919 una norma reguladora con carácter general de la jornada laboral. Se creó una estructura administrativa en tema de trabajo: Ministerio de Trabajo.

3ª etapa Dictadura Primo de Ribera (1923–1930)

Etapa proteccionista:

Se elabora un texto único refundido, unificado, intentaba regular la relación laboral. Código de trabajo de 1926, que se articulaba en 4 partes, que regulaban el contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje, los accidentes de trabajo y los tribunales industriales.

4ª etapa: 2ª República 1931–1939

Marca un gran hito en la disciplina, la Constitución Republicana define a nuestro país como República Democrática de trabajadores de todas las clases.

La Constitución institucionalizó el derecho de asociación patronal y asociación sindical. Normas protectoras de igualdad en el trabajo sobre sexo, normas de maternidad.

Ley del Contrato de Trabajo de 1931.

1926 Código derogado por la Ley de 1931, refundición que regula la mayoría de aspectos laborales. La Ley de 1931 es un código que consolida los caracteres actuales de nuestra disciplina.

5ª etapa: Etapa franquista 1939–1975

Características:

- Retroceso en el tema de derechos colectivos y sindicales de los trabajadores. Se prohíbe los sindicatos libres, el ejercicio de huelga.
- Excesivo intervencionismo estatal, monopolio del Estado en la regulación de las relaciones laborales. Hasta el 60 el Estado regulaba las normas laborales. Ley del contrato de Trabajo de 1944, sustituye a la Ley del 31. Nació con el régimen franquista: Ordenanzas laborales, normas estatales que regularon las relaciones laborales. Había una representación sindical: los sindicatos verticales, obligatorios, únicos. A partir de los años 60 empezaron las negociaciones entre estos sindicatos y empresarios, poco a poco. Huelga prohibida. Nos han dejado unos derechos de trabajo que se han convertido en las negociaciones libres entre sindicatos y empresarios (convenios colectivos).

6ª etapa: 1975–1978 La transición

Conversión en sistema democrático. Evolución de las leyes. Leyes que acabaron con el sistema sindical vertical prohibitivo franquista. Ley asociación sindical 1977, se posibilitó la creación de sindicatos libres y asociaciones de empresarios.

Ley Relaciones Laborales de 1976 que deroga la ley del contrato de Trabajo de 1944. Norma anterior al estatuto.

Real Decreto Ley 4 de marzo de 1977, regula aspectos Derecho colectivo, además el derecho de huelga, anterior a la Constitución (art. 28), aún vigente.

7ª etapa: Etapa Constitucional dic.1978– 1994

Nuevo modelo de relaciones laborales.

Es importante porque hay una inclusión de muchos derechos fundamentales laborales (ej. derecho a la huelga, derecho instituto de trabajadores, derecho Seguridad Social...).

Pretende armonizar dos derechos: libre mercado (mercantil) y derecho social y democrático.

Desde esta etapa se ha dictado muchas normas: seg. social, de sindicatos, etc.

Ley Estatuto de los Trabajadores 1980: ley que deroga la ley de 1976. Refundida por el estatuto en 1995. Se ha reformado parcialmente diversas veces.

Ley de procedimiento laboral 1980 (derecho adjetivo), conjunto de normas y reglas que indica que podemos hacer por ej. si no nos pagan, etc. refundición en 1995.

Ley Orgánica libertad Sindical 1985.

Esta etapa se ha ido consolidando y da lugar a

8ª etapa: a partir de la reforma laboral del estatuto de 1994 (11/94: Estatuto de los Trabajadores 1995)

Hay un cambio cualitativamente y cuantitativamente profundo en el estatuto de los trabajadores de 1980 y sus sucesivos cambios, se ha roto un poco lo del Estado interventor. Hay dos principios:

- Potenciación negociación colectiva: crisis económica 1992, se culpa a las normas protectoras de que las empresas no sean competitivas, que precisen y concreten las normas que quieran los empresarios y trabajadores, potenciar pero puede descolgarse de los convenios sectoriales.
- Flexibilización del desarrollo de la relación laboral, derecho del trabajo es demasiado protector, hay excesivo derechos de los trabajadores que hipoteca la buena marcha de las empresas. Beneficia a los empresarios. Ampliación del poder de dirección de los empresarios, para haber más competición.

9ª Etapa: mini reforma 1997

Reforma sobre algunos aspectos: jubilación, etc. para equilibrar el sistema público de la Seg. Social, minireforma del estatuto de los trabajadores, contratación temporal (más difícil), promoción contratos indefinidos, acuerdo colectivo en materia de negociación de sindicatos–empresarios. Se vuelve otra vez a hablar de volver a reformarlo y flexibilizarlo más.

TEMA 3: EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

• Relación jurídico–laboral (contrato de trabajo)

Conjunto de condiciones laborales, se realiza mediante la prestación. Puede ser verbal, tácito o escrito.

Art.1. del Estatuto de Trabajadores: el ámbito de aplicación de esta ley a los trabajadores que momentáneamente realicen su trabajo para otra persona dentro de su ámbito de organización a cambio de una remuneración.

Notas o características que se dan para que exista una relación laboral:

- Trabajo personal, el trabajo del sujeto tiene que ser personal "intuitu personae", una persona física para otra. No puede ser sustituido.

- Voluntariedad, es un contrato libre, no se le puede obligar a trabajar.
- Ajenidad, trabajo para otro, los frutos de mi trabajo los he cedido a otra persona.
- Independencia (dentro de un ámbito de organización o dirección). El empresario indica al trabajador como debe trabajar (instrucciones). Ej. jornada, horario, etc. La dependencia dentro de la organización (jerarquía).
- La retribución, es el objeto del contrato de trabajo.

Principales funciones de un contrato

Según los art. 1254, 1255 Código Civil (en general).

1º *Función creadora de la relación jurídica*, contrato normal, desde que se realiza se crea la relación laboral, y nacen los derechos y obligaciones de las partes y son exigibles.

2º *Función reguladora*, intenta dotar de contenido esa relación jurídica que nace del contrato, por tanto es la que rellena el contrato de derechos y obligaciones.

En el s. XIX se entendía como un contrato de arrendamientos civiles de servicios (regulado por el Código Civil).

Normas:

- Normas dispositivas: son las que permiten que nosotros en el contrato pactemos una regulación distinta o contraria a lo que ellas indican, sólo se aplican cuando nosotros no pactamos nada. Si no decimos nada se regulará con la norma dispositiva.
- Normas imperativas, es la norma que no permite que se pacte otra cosa. Si queremos pactar lo contrario no será válido.

En el Código Civil las normas de los contratos suelen ser dispositivas.

- Principio de Autonomía de la voluntad (art. 1255 C. Civil)

Aquel principio que permite que los contratantes contraten lo que deseen, mientras no vayan en contra de la ley imperativa, moral u orden público.

- Relación jurídico laboral (hoy en día)

En el contrato de trabajo, la función reguladora está muy limitada, por el contrario en el Código Civil apenas existen normas dispositivas, existe una extensísima regulación legal y convencional (convenios colectivos) que impone a las partes de la relación jurídico laboral como derecho necesario u operativo (son imperativas). También estará reducida y condiciona la función creadora. Cuando se habla de contrato de trabajo art. 1261 C. Civil se necesita tres requisitos:

- Consentimiento de las partes.
- Objeto del contrato.
- La causa.

El Estado indica que desde que se realice un hecho nace una relación jurídico laboral, no hace falta que haya consentimiento (ej. si se echa a una mujer embarazada, es un despido nulo (discriminación) y la ley obliga al empresario a readmitir a la mujer).

Notas de relación jurídico laboral

Relación jurídica: es la actividad personal, voluntaria, remunerada, por cuenta ajena y dependiente.

- Actividad personal: la relación laboral necesita de una persona física que se comprometa a realizar esa actividad de modo personalísimo → "intuitus personae" del contrato de trabajo (la prestación debe realizarla una persona, y sólo esa persona, si no puede realizarlo no puede sustituirle otra, sino el primer contrato se extinguiría y se debería hacer otro contrato nuevo).
- Voluntariedad: el contrato debe ser voluntario. Principio de libertad en el trabajo, art. 1.1. y 17 Constitución. Esta libertad es en todo el desarrollo del contrato, se puede extinguir la relación en cualquier momento sin causa "ad nutum" (sin causa), sólo debe hacer un pre-aviso. Si abandona el puesto sin pre-aviso, se le descontará el tiempo de pre-aviso (el empresario no puede hacer el despido "ad nutum", tiene que haber una causa justificada).
- Remunerado, se presta un trabajo si se obtiene una contraprestación puesto que si nosotros prestamos el trabajo y no tenemos intención de pedir contraprestación, estaríamos en actos benévolos, amistosos o de buena vecindad, excluido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ajenidad: atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. El hecho de trabajar sin asumir los riesgos del trabajo (económicos). Es una característica que no sirve sólo para definir una relación laboral, sino que se encuentra en todos los contratos llamados de actividad, como son: contrato de mandato, de transporte, y arrendamiento de servicios o de obra.
- Dependencia o subordinación: (diferencia principal entre relación laboral y otros tipos de contrato). El sometimiento del trabajador a los poderes del empresario. Estos poderes son: poder de dirección y organización de la empresa, poder disciplinario (por el cual el empresario puede sancionar al empleado que no cumpla las órdenes). Concepto jurídico indeterminado, su significado cambia según la política del tiempo que estemos. No siempre que hay dependencia hay relación laboral.

Antes sólo había relación laboral entre los obreros, etc. más tarde se extendió a los empleados administrativos, y empleados mercantiles; y hoy en día, también a los deportistas profesionales, etc.

La jurisprudencia ha ido ampliando las relaciones laborales. Actualmente empieza a frenar, ej. los vendedores de seguros ya no son una relación laboral.

• **DELIMITACIÓN DEL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

• **Distinción de figuras afines**

- Figura del contrato de compraventa, la relación de trabajo no puede regularse, por razones políticas, morales y filosóficas y por razones técnico-jurídicas. Aunque se diga que el empleado vende su fuerza de trabajo, el trabajador y el trabajo son algo más que una mera mercancía.
- Tampoco pudo regularse como contrato de sociedad, mientras en el contrato de trabajo los intereses del trabajador y el empresario son en principio contradictorios, ya que el objeto del trabajador es la contraprestación y el empresario la fuerza del trabajo. En el contrato de sociedad los intereses son comunes, los socios aúnan los esfuerzos en un bien común.
- Otra figura fue el contrato de mandato, Troplong, jurista que defendía la tesis de la afinidad de esta figura. En realidad es difícil casar un contrato con otro, ya que el contrato laboral es remunerado y el de mandato se presume gratuito, sino se pacta lo contrario, art. 1711 C. Civil. El contrato de mandato está pensado para la realización de negocios o actos de administración en sustitución o por encargo de otra persona.
- Tuvo una mayor aceptación el contrato de arrendamiento de servicios, "locatio conductio operarum" (arrendamiento de trabajadores) fue lo más afín a la relación laboral, es la que el C. Civil empleó para regular la relación laboral hasta que debido a su insuficiencia para adaptarse a la relación laboral hizo que la presión del movimiento obrero y la presión social al Estado, lograran que la relación laboral fuera regulada aparte y cristalizara finalmente en la ley del Contrato de Trabajo de 1926. El Código Civil asimila el servicio de criados y trabajadores asalariados al arrendamiento de servicios civil (1888).

b) **Relaciones laborales excluidas**

Las actividades que expresamente se excluyen de las relaciones laborales son:

- Las relaciones de servicio de los funcionarios públicos, que se regulan por el estatuto de la función pública. Esta exclusión está clara en los funcionarios de carrera (plaza fija), el problema se presenta con aquellas personas que trabajan en la administración pública pero no son funcionarios de carrera, son eventuales o contratos de derecho administrativo.
- Personal del servicio de las administraciones públicas que no sean funcionarios, ej. Médicos de INSALUD, tienen su propia legislación.
- Los que desarrollan prestaciones personales obligatorias para la administración, ej. servicio militar, prestación social sustitutoria, y requisas de personal que puede hacer la administración local en casos de catástrofes, etc.
- La actividad del cargo de consejero o miembro de un órgano colegiado de administración de una actividad mercantil (sociedad), pero ello mientras sólo realice esa actividad, pues si además de ésta realiza otras actividades en esa empresa como actividades de gestión o administración, se le considerará empleado por cuenta ajena y por lo tanto habrá relación laboral especial (Real Decreto aparte).
- Aquellos trabajos que se realicen a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. No hay afán de lucro, sino un afán de ayuda y colaboración.
- La relación de trabajo familiar, salvo que se demuestre la condición de asalariado del familiar. A estos efectos se consideran familiares el cónyuge, los ascendientes y descendientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el 2º grado y colaterales, y siempre que vivan realmente con la persona que prestan el trabajo. Presunción "iuris tantum" por el contrario de "iuris et de iure" (presume eso siempre y no puedes probar lo contrario). Presume que no hay contrato de trabajo pero esta presunción permite ser destruida ya que nada impide que a ese familiar se le contrate laboralmente, por tanto es "iuris tantum" (permite prueba en contrario) porque se puede probar que existe una relación laboral.
- Se excluye en general la actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios y siempre y cuando sean ellos los que asuman el riesgo y ventura de la operación (autónomos). El Tribunal Supremo aplica otro criterio de establecer que una persona que asume el riesgo esté o no incluido en una relación laboral, atendiendo al caso de que disponga o no de una organización propia para realizar su cometido. En caso de duda, para saber si hay relación laboral o no se aplica el criterio de autonomía propia dentro de la empresa.

Hay una serie de agentes excluidos de la relación laboral por presunción de "iuris et de iure", agentes de seguros (contrato mercantil). El Estatuto de los trabajadores considera excluidos de la relación laboral al contrato de transporte, en concreto aquellos transportistas que gozando de licencia de la autorización administrativa y siendo titulares de la autorización, realicen con vehículos comerciales de su propiedad servicios públicos de transporte a diferentes empresas o incluso cuando realicen dichos servicios de forma continuada para un mismo cargador o empresario.

Relaciones laborales pero excluidas de la regulación general ordinaria del estatuto (relaciones laborales especiales)

Tienen una regulación especial, cada una regulación especial propia (art. 2.1 E.T.):

- **Personal de alta dirección**, según la sentencia del Tribunal Supremo 15 octubre 1986, el personal de alta dirección son aquellos que realizan una función de rectoría superior en la empresa tomando decisiones propias de un empresario aunque no lo sea. La sentencia del T.S. 13 nov. 1991 considera como personal de alta dirección no sólo al directos presidente máximo de la empresa sino también a los otros directores generales que estén al frente en otras áreas de la empresa (ej. Dir. Gral. De Contabilidad, etc.). Regulada en el RD 1382/1985 (normas elaboradas por el Gobierno). Este R.D. los caracteriza a los altos cargos por su autonomía dentro de la empresa y plena responsabilidad.
- **Personal al servicio del hogar familiar**, la especialidad viene determinada por el ámbito donde se desarrolla que no es la empresa, sino la familia. Por ello se mantuvo su regulación en el contrato de arrendamiento de

servicios civil, durante mucho tiempo. Actualmente regulado R.D. 1424/1985. Este contrato se presume de duración determinada de un año, prorrogable por períodos iguales, siendo los primeros 15 días de la relación como período de prueba. El alojamiento y la manutención puede alcanzar hasta el 45% del salario.

- Penados en instituciones penitenciarias, Ley General Penitenciaria.
- Deportistas profesionales, R.D. -/1985.
- Artistas de espectáculos públicos, R.D. 1985.
- Trabajadores que intervengan en operaciones mercantiles, R.D. 1985.
- Minusválidos ocupados en centros especiales de empleo. Ley de integración social de Minusválidos. R.D./1985.
- Estibadores portuarios. R.D./1987.

TEMA 4: CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO

• DEFINICIÓN

Hay que fijarse en el objeto y en las estructuras de las instituciones que están ligadas al objeto del derecho del trabajo. Es aquel derecho que da una ordenación especial a los trabajadores dependientes, incluso se decía que era el derecho del trabajo obrero, porque en principio la relación jurídico laboral era sólo para los trabajadores manuales (industria, campesinos) luego se fue ampliando, se fijaban sólo en el objeto. No tiene en cuenta la complejidad de instituciones que integran ya actualmente las relaciones de trabajo.

Otra definición: el derecho del trabajo es el conjunto de normas que regula el trabajo libre por cuenta y bajo dependencia ajena. Esta definición se aproxima más a la actualidad, pero sigue marcada por fijarse sólo en el objeto.

El profesor Alonso García hace la siguiente definición: el derecho del trabajo es la normativa que ordena a la relación jurídica de trabajo a través de sus distintas manifestaciones, porque considera esta relación jurídica como compleja. El trabajador celebra el contrato e inicia la relación laboral propiamente dicha a su vez está iniciando también otras relaciones jurídicas que van aparejadas a la relación jurídica laboral, ej. al contratarlo puede ser que se afilie a un sindicato (o inicie un juicio laboral). El derecho del trabajo también regula las relaciones sindicales (y una ley de jurisdicción social distinta).

- El conjunto de normas que regula los procesos de empleo de los trabajadores por cuenta ajena así como la regulación de la organización y la actividad normativa de las instituciones que intervienen en estos procesos (Administraciones Públicas, organizaciones sindicales, relaciones judiciales).

4. LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES CON OTRAS DISCIPLINAS

Dos premisas:

- El objeto de ese derecho debe tener un contenido diferente y peculiar, bien definido y que sea relevante jurídicamente hablando.
- Que la materia esté regulada por un verdadero sistema normativo (cuando el sistema está regido por unos principios propios peculiares y especialmente adaptados para llevar a cabo su fin).

El derecho del trabajo tiene un objeto diferente de las otras ramas del derecho, y afecta a la mayor parte de la población. Y los principios propios también se dan, ya que los principios del derecho Civil relativos a las relaciones laborales son insuficientes, dando paso a unos principios a veces contrarios al derecho Civil.

Esta autonomía del derecho del trabajo, era el problema que el derecho civil contemplaba sólo a las personas en un teórico, por ello concebía al contrato como una manera de resaltar el equilibrio de las prestaciones,

igualdad absoluta del contrato, posición de inferioridad del trabajador frente al empresario, perspectiva liberal del siglo pasado.

Esta autonomía no nos debe impedir ver que no es incompatible con la real unidad del ordenamiento jurídico español, materias interdisciplinarias, problemas relacionados con otras ramas del derecho (penal, civil, etc.). Normas dentro del derecho del trabajo que son administrativas, siguen un procedimiento administrativo, regulan el régimen de las administraciones públicas, no son del derecho administrativo. Y al revés, la Administración pública tienen normas de relaciones laborales pero no pertenecen al derecho de trabajo.

La relación especial que hay que tener en cuenta es la de la relación entre el Derecho Civil (o común) y el Derecho del Trabajo (o derecho especial), derechos que en un principio pertenecía al derecho común que se separaron y se unieron al derecho del Trabajo. Algunos dicen que el derecho común de los trabajadores es el derecho del Trabajo. Principio de supletoriedad del derecho civil, aquellas materias que el derecho no regule se aplicará el derecho civil.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

TEMA 5: EL CUADRO DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

FUENTES DEL DERECHO

Se habla en sentido metafórico, "de donde nace el derecho", en dos sentidos:

1.- En sentido propio (función de legislador), estas fuentes son las llamadas fuentes de producción del derecho. Aquellas fuerzas sociales o instituciones en general que tienen capacidad para crear normas. Instituciones: Las Cortes, el Gobierno, la propia sociedad (costumbres), organizaciones sindicales o asociaciones profesionales cuando crean convenios colectivos.

2.- En sentido formal, son los procedimientos o cauces por los que el derecho ve la luz (La Ley, R.D., Orden Ministerial son fuente de derecho en sentido formal). (función de ejecutivo).

"Iura novit curia": el Tribunal debe conocer los derechos (pero no están obligados a conocer las costumbres, éstas se tienen que alegar para que se cumplan).

"Da mihi factum, dabo tibi ius" (dame los hechos que yo te daré los derechos).

Generalmente cuando se habla de fuente del derecho se habla en sentido formal, porque hablamos de normas jurídicas.

Norma jurídica: reglas o mandatos de las cuales se predicen porque tienen una eficacia llamada constitutiva porque la situación que regulan cambia por completo.

Algo que no está regulado puede a raíz de quien lo regule puede pasar a estar prohibido.

Mandatos que están dirigidos a una colectividad impersonal que puede ser subsumido en el derecho (buscar la norma que lo regule) y además están dotadas de una posible coactividad (pueden ser impuestas por la fuerza: eficacia sancionadora de las normas).

• TIPOS DE FUENTES DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El sistema del derecho del Trabajo está formado por normas de origen estatal, es decir, normas que provienen de los órganos legislativos o poderes internos (del Estado). El poder normativo del Estado se desdobra

principalmente en dos:

- *Poder legislativo* (propriadmente dicho) por el que los 6rganos a los que la Constituci6n espa1ola legitima para aprobar las leyes en sentido formal.
- *Poder reglamentario*, no pertenece a las Cortes sin6 al Gobierno o Administraci6n en general.

Esta divisi6n es aplicable tambi6n a las Comunidades Aut6nomas.

Fuentes de origen estatal son:

- **La Ley** (General o C. Aut6noma) y las otras normas que a pesar de no seguir el mismo procedimiento para elaborarse son leyes y tienen fuerza de Ley, como son: el Decreto-Ley y el Decreto Legislativo.
- **El Reglamento en general**, incluyendo los Reales Decretos (aprobados por el Consejo de ministros), las 6rdenes Ministeriales (aprobadas por el ministerio correspondiente) y las Ordenanzas laborales o reglamentaciones de trabajo.

2. FUENTES DE ORIGEN INTERNACIONAL

Tienen su raz6n de ser en las necesidades jur6dico-laborales de la comunidad internacional. Tienen validez en Espa1a desde que son ratificadas por el legislador interno conforme al art. 93 Constituci6n, por tanto es la voluntad del Estado quien tiene la 6ltima palabra para que las normas internacionales obliguen en territorio espa1ol. Y esto es as6, porque en realidad el derecho internacional lo crean y desarrollan los Estados soberanos y por eso su consentimiento es decisivo a la hora de su aplicaci6n.

Los m6s importantes en relaci6n con el Derecho del Trabajo son:

- Los Convenios de la Organizaci6n del Trabajo.

Y en el 6mbito de la Uni6n Europea:

- Los Reglamentos Comunitarios.
- Las Directivas, entre otras fuentes de car6cter comunitario.

• FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL

De singular importancia en las fuentes del Derecho del Trabajo, pues la principal norma de origen profesional es el **Convenio Colectivo**. Mientras las normas que hemos ido viendo de origen estatal, tienen una generalidad entre personas, con independencia de su profesi6n, las de origen profesional se refieren a determinados sectores de trabajadores y empresarios, seg6n criterios industriales, territoriales o profesionales. Antiguamente eran las reglamentaciones laborales.

• OTRAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **La costumbre laboral**

Norma creada e impuesta por el uso social y que es obedecida porque existe la creencia de que es obligatoria.

- **Principios Generales del Derecho**

Art. 1º del C. Civil, se aplican en defecto de ley y en defecto de costumbre. A parte de este car6cter supletorio, el C. Civil predica de estos principios, que se aplicarán sin perjuicio del car6cter informador del ordenamiento jur6dico. Son aquellos que la sociedad tiene arraigados en ella y los considera v6lidos universalmente. Ej.

"pacta sunt servanda": los pactos deben ser respetados.

- **Jurisprudencia**

No es fuente del derecho, sólo hay una jurisprudencia que puede considerarse fuente del derecho, que es la del Tribunal Constitucional cuando resuelve recursos de inconstitucionalidad contra normas de carácter general.

TEMA 6: FUENTES DE ORIGEN ESTATAL. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. SU APLICACIÓN

- **EFICACIA DE LOS PRECEPTOS LABORALES DE LA CONSTITUCIÓN**

La Constitución Española potencia una visión pluralista de la sociedad, art. 1º o 6º de la Const., y por ello establece un sistema de relaciones laborales diferente del que existía hasta entonces, por ello potencia la autonomía colectiva de las fuerzas sociales frente al monopolio normativo estatal absoluto que existía hasta entonces y frente a las limitaciones que se habían establecido en la libertad sindical. Esto hace que se haya reforzado y consolidado estas normas laborales por estar en la Constitución, y además no sólo por incorporarlas a la Constitución, sino por el tipo de Constitución frente a las Constituciones decimonónicas que eran textos políticos, y los preceptos tenían eficacia mínima, nuestra Constitución siguiendo la estela de la Constitución de Weimar de 1919 (de Alemania) proclama una serie de derechos laborales concretos. El problema previo que tenemos que resolver es saber si nuestra Constitución contiene mandatos dirigidos únicamente al legislador, como era el siglo pasado, o si nuestra Constitución tiene la llamada eficacia directa. El art. 9 Const. Parece ser bastante claro respecto a ello cuando dice "los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico", por ello tiene eficacia directa, vincula a todo el mundo.

Debemos distinguir entre los preceptos Constitucionales dos grandes tipos:

1º *Los principios de la política social y económica.* Quedan separados de la aplicación del art. 9 porque según el art. 53 estos principios que están regulados en los art. 39 al 52, establecen principios que informan a la legislación, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, pero no tienen eficacia directa porque sólo pueden ser alegados ante los tribunales de acuerdo con la legislación que los desarrolle y concrete. Ej. Derecho del Trabajo, principios de política de empleo, art. 40; principios de salud y Seguridad Social, art. 39, 41, 43, 49 y 50 Const.

2º *Los Derechos y Libertades* del cap. 2º del título 1º de la Const., según art. 53 los art. 14 al 38 de la Const. vinculan a todos los poderes públicos, dentro de estos art. Hay que distinguir dos secciones:

- Contiene los derechos fundamentales y libertades públicas, art. 15 al 29, entre los que destacan los siguientes arts.: 19 (establece la libertad de residencia y circulación dentro del territorio nacional), 25 (derecho de los penados a un trabajo remunerado), 28 (libertad sindical y derecho de huelga).
- Derechos y deberes de los ciudadanos: art. 30 al 38, destacaremos el art. 35 (Derecho al Trabajo, libertad profesional, promoción a través del Trabajo), remuneración suficiente, no discriminación por razón de sexo, y previsión de que se elabore un estatuto de los trabajadores. Art. 37: Derecho a la negociación colectiva y a tomar medidas de conflicto colectivo. Art. 38: prevé la libertad de empresa.

Los art. 15 a 29 serán protegidos por un procedimiento de tutela judicial de los derechos fundamentales especial presidido por los principios de preferencia y sumariedad, así como el de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, art. 53.2. Const. Art. 14: principio de igualdad y Art. 30.2: libertad de conciencia: a pesar de no ser derechos fundamentales, tienen la protección del principio de preferencia y sumariedad, y el recurso de amparo.

Del art. 30 al 38: sólo disfrutaban como los demás arts. de la Constitución de una protección por el recurso de

inconstitucionalidad. Algunos autores defienden que deben ser protegidos por los tribunales ordinarios que deben tenerlos en cuenta en su interpretación de las normas.

• **ÓRGANOS JURISDICCIONALES APLICATIVOS**

Siguiendo la 2ª corriente, los derechos reconocidos 14 al 38 deben ser aplicados y protegidos directamente por los tribunales ordinarios, siempre teniendo en cuenta que si se trata de los derechos fundamentales art. 14 a 29 tienen un procedimiento de protección especial basado en los principios de preferencia y sumariedad que se encuentran en el caso de los derechos laborales protegidos en los art. 175 a 182 de la Ley de Procedimiento laboral, que aunque lleven la rúbrica de la tutela de los derechos de libertad sindical, debe utilizarse para proteger a los demás derechos laborales fundamentales conforme al art. 181 de la Ley de Procedimiento Laboral. Protegidos por el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Art. 39 al 52 Const. Los Tribunales ordinarios no pueden aplicarlos directamente sino es conforme a las leyes que la desarrollan (art. 53 Const.).

• **LA CLÁUSULA DEROGATORIA DE LA CONSTITUCIÓN**

La cláusula derogatoria de la Constitución declara derogadas expresamente las leyes fundamentales del régimen anterior y todas aquellas disposiciones que se opongan a la Constitución. Los tribunales deben considerar derogadas y no aplicarlas aquellas normas que en su contenido material se opongan a la Constitución. Material: el contenido y la regulación de la norma sea contraria a la Constitución debe considerarse como si estuviera derogada.

• **LA SUSPENSIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**

Regulada en los arts. 116 y 55 Const Desarrollados en la Ley 4/1981 de 1 de Junio sobre los estados de alarma, excepción y sitio. La declaración de estado de alarma puede producirse cuando se de una paralización de los servicios mínimos y además cuando se den situaciones que la ley prevé como catástrofes públicas, entonces la autoridad podrá garantizar las empresas y los servicios para garantizar su funcionamiento.

El estado de excepción puede decretarse cuando el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos, el normal funcionamiento de las instituciones democráticas u otros aspectos del orden público resulten gravemente alterados y la administración no pudiera con sus medios ordinarios volver a restablecerlo, en este caso conforme al art. 13 de la Ley se podrán prohibir las huelgas y las medidas de conflicto colectivo.