

SISTEMA NORMATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO I

LA NORMA LABORAL

A) NORMAS GENÉRICAS.

LECCIÓN 1. LAS NORMAS GENÉRICAS

- **EL DERECHO DEL TRABAJO COMO SISTEMA DE NORMAS.**
- **EL PODER NORMATIVO DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL.**
- **EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN.**
- **LEYES ORGÁNICAS Y LEYES ORDINARIAS.**
- **DECRETOS LEGISLATIVOS Y DECRETOS LEYES.**
- **REGLAMENTOS: DISPOSICIONES DEL GOBIERNO SOBRE REGULACIÓN SECTORIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.**
- **NORMAS LABORALES DE LAS C.C.A.A.**
- **LA NORMA CONSUETUDINARIA: LA COSTUMBRE LABORAL.**

• **EL DERECHO DEL TRABAJO COMO SISTEMA DE NORMAS.**

ð **Derecho del trabajo**: sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en un problema social y político.

1.a) Poderes normativos y normas de derecho del trabajo.

En relación con el derecho del trabajo existen 3 tipos de órdenes internas que obedecen a otros tantos poderes investidos de capacidad de regulación jurídica. Estos 3 poderes son:

1º **Poder normativo del Estado** a través de sus poderes especializados:

ð **Poder legislativo**: Parlamento a través de leyes.

ð **Poder reglamentario**: Administración a través de los reglamentos que a su vez pueden ser aprobados por:

Decretos de orden ministerial.

Decretos leyes (con rango jerárquico igual a las leyes)

2º **Poder normativo de las partes sociales** del que brota por vía negociadora **el convenio** colectivo de las condiciones de trabajo.

3º **Poder normativo de las colectividades laborales** del que emana una norma no escrita, **la costumbre laboral**. (nos referimos a una colectividad de trabajadores que tienen en común una actividad o grupo profesional). Aquí debemos sumar el poder ordenador de los entes supranacionales, OIT; UE; etc... y el poder de los Estados de suscribir tratados bilaterales o multilaterales.

1.b) Normas genéricas y específicas.

El sistema normativo del derecho del trabajo se integra por dos tipos de normas; las genéricas y las específicas.

Genéricas aquellas que son compartidas por el resto del ordenamiento jurídico como por Ej. la ley, la costumbre o los reglamentos.

Específicas aquellas que son propias del derecho del trabajo. X Ej. el Convenio colectivo.

1.c) Normas generales y sectoriales.

Generales Se dirigen genéricamente a todos los sujetos destinatarios del derecho del trabajo con independencia de su encuadramiento profesional o territorial. Ej. El E.T. Obligan a cualquier trabajador o empresario.

Sectoriales obligan a los trabajadores en virtud de una determinada profesión o sector, acotados por razones territoriales, industriales o profesionales.

Ej.: Convenio del Ayuntamiento de la Rozas, Convenio de IBERIA, Convenio de una petroquímica etc....

1.d) Normas internas e internacionales.

Internas emanadas de los poderes internos del Estado. Englobaría, el poder normativo del Estado, el de las partes sociales y el de las colectividades sociales laborales. (el punto 1.a)

Internacionales los Tratados y convenios suscritos por los Estados, estos pueden ser bilaterales; obligan sólo a los estados miembros, o multilaterales.

Si son ratificados por el legislador o ha habido una cesión previa de soberanía tienen fuerza vinculante.

Artº 93 CE: los Tratados y Convenios Colectivos Internacionales pasarán a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico interno una vez que han sido ratificados por España.

• EL PODER NORMATIVO DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL.

El poder normativo del **Estado** en materia laboral se puede esquematizar del siguiente modo:

- ◆ Establece en la CE los derechos y libertades fundamentales de contenido laboral, las garantías para su ejercicio y los principios básicos que han de orientar la acción de los poderes públicos en materia de política económica y social.
- ◆ Dicta con carácter de aplicación directa y vinculante las normas básicas de legislación laboral
- ◆ Promulga <<normas sobre normas>>, es decir; aquellas disposiciones cuya misión es la de establecer el régimen legal al que han de ajustarse los poderes normativos extra-estatales en su función creadora de derecho.
- ◆ Promulga las normas orgánicas y procedimentales x las que se rigen las actuaciones administrativas y jurisdiccionales. LPL, normas de procedimiento laboral administrativo etc...
- ◆ Ejerce la potestad reglamentaria a través de la acción del Gobierno. Artº 97.
- ◆ Su poder normativo se canaliza a través de 3 tipos básicos de reglas jurídicas: las normas constitucionales, las leyes y los reglamentos.

• EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN. (pregunta de examen)

Fuentes de producción: aquellos poderes o grupos sociales que tienen facultad para crear normas jurídicas.

Fuentes del conocimiento: formas o cauces de expresión o manifestación del derecho.

F. PRODUCCIÓN F. CONOCIMIENTO

CE aprobada por referéndum,

La **1ª fuente de producción** es la **Sociedad**. La costumbre

¿Cómo lo hace? A través de Los principios generales del derecho

– *Cortes Generales* A través Leyes

o Parlamento

La **2ª fuente** es **el Estado** ¿Cómo lo hacen? Reglamentos

– *Administración* Decretos–leyes y D. legislativos

Legislación delegada.

La **3ª fuente**, es la **Comunidad Internacional** A través de los **Convenios** y

Tratados Internacionales

bilaterales y multilaterales.

La **4ª fuente** es la **U E** A través de las **Directivas Comunitarias** y **Reglamentos**

La **5ª** es las **CCAA** A través de **Leyes** y **Reglamentos**

La **6ª** son los **Agentes Sociales** A través de **Convenios Colectivos**

La **7ª** son los **Tribunales** A través de **Sentencias** con fuerza normativa.

La Constitución Española .

• **El reconocimiento de los derechos sociales y económicos en el Estado social de derecho:**

Art. 1.1: España se constituye (rompe con el régimen anterior) en un Estado Social y democrático de derecho, la concepción pluralista aparece consagrada en este artículo. Así como en los (artº 6 y 7) que constitucionalizan los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios. Elementos constitutivos del Estado social, papel prioritario al trabajo asalariado.

Los artículos que prueban la voluntad de erigir la un Estado social del derecho son múltiples: Preámbulo, Art. 7, 33, 38, 9.2, 23.1, 33.2(imp.), 35, 40, 41, 43.1, 45.1, 45.2, 47, 50, hablan del estado social

• **El trabajo en la Constitución**

La CE dispensa un trato prioritario al ámbito del derecho del trabajo. Este tratamiento de primerísima importancia lo vamos a ver a lo largo de su articular (imp. 7.2, 37)

ð Titulo preliminar: traza los rasgos y principios fundamentales del Estado y la sociedad, alude a 3 instituciones básicas: los partidos políticos, las Fuerzas Armadas y los <<sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales >> (art. 7)

ð La atención al trabajo en su dimensión colectiva se manifiesta en el reconocimiento constitucional _ Sección 1ª, Titulo I, Capítulo II de la CE en lo que denomina Derechos fundamentales y libertades públicas _ de la libertad sindical y del derecho de huelga.(artº 28)

Artº. 28.1 libertad sindical, desarrollado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, la cual dice que por razones de política legislativa no incluye a los empresarios,(x el 28.1)

Este art. consagra la libertad sindical en su faceta + y -. Todos tenemos dcho a sindicarnos; todos tenemos dcho a no sindicarnos.

Artº. 28.2 derecho a la huelga. Regulado por el D.L. de 1977, y constitucionalizado x la Sentencia del TC de 1981, aunque es un tema polémico para regular.

ð Sección 2ª, Titulo I del Capítulo II incluye entre los derechos y deberes de los ciudadanos, los siguientes derechos de contenido netamente laboral:

- El deber de trabajar de << todos los españoles >>(artº 35)
- El <<derecho al trabajo, a la libre profesión u oficio, a promocionar a través del trabajo, a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que pueda hacerse ninguna discriminación por razón de raza o sexo>> (artº 35.1)
- El <<derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios>> (entre Sindicatos, Comités de empresa, representantes unitarios/ Asociaciones de empresarios ,Cámara del Comercio etc.), que se refuerza con el reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios. (**artº 37.1**)
- El <<derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo >>(artº 37.2)

ð Titulo I, Capítulo III. Principios rectores de la política social y económica enumera las funciones del Estado en materia laboral. Los poderes públicos realizarán:

Artº 40.1 política orientada al pleno empleo

40.2 política que garantice la formación y readaptación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de la jornada laboral, vacaciones periódicas retribuidas etc

41 mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice asistencia y prestaciones sociales suficientes, especialmente en caso de desempleo.

42 la salvaguardia de los dchos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno.

ð Titulo VII. Economía y Hacienda (art. 129.1, 129.2), este artículo contiene trascendencia laboral:

129.1 la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social.

129.2 los poderes públicos promoverán la participación en la empresa (a través de Comités de empresa) y fomentarán mediante legislación adecuada, las sociedades cooperativas etc..

3.1. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES LABORALES.

- **Garantías Comunes a todos los derechos y libertades.**

Titulo II. Cap. II: Sección 1ª 28.1 CE: la libertad sindical

28.2 : el derecho a la huelga

Sección 2ª 35.1 CE: el derecho al trabajo.

37.1: derecho a la negociación colectiva

37.2 : derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo.

Estas garantías comunes aparecen en el artº 53.1 CE, donde:

- En 1er lugar declara, que estos derechos y libertades << vinculan a todos los poderes públicos >> reiteración que hace del 9.1
- En 2º lugar, dispone que el ejercicio de tales derechos podrá regularse << solo por ley >>, que en todo caso deberá respetarse su contenido esencial.
- En 3er lugar, que se tutelarán de conformidad a lo dispuesto en el art. 161.1.a, CE , a través del recurso de inconstitucionalidad que cabe interponer contra Decretos legislativos y Decretos-leyes que no respeten << el contenido esencial >> de estos derechos.

Están legitimados para interponer dicho recurso: el Presidente del Gobierno, el Defensor del Pueblo , 50 diputados, 50 senadores, y los órganos colegiados ejecutivos de las CCAA (o, en su caso, las Asambleas)

- **Derechos de Garantía Máxima**

Los Derechos y Libertades del Título I, Capítulo II, Sección 1ª gozan de una garantía constitucional máxima. Los de contenido laboral son el (art. 28.1, 28.2) pero también hay que tener en cuenta otros dchos fundamentales que pueden tener proyección en el ámbito de las Relaciones Laborales son los *artos* :

14 CE: derecho a la igualdad

16 : derecho a la libertad ideológica

18: derecho a la intimidad

24: derecho a la tutela judicial

El tratamiento privilegiado q. la CE otorga a estos derechos, se manifiesta en primer lugar en que todos los que se vean perjudicados en estos derechos, pueden acudir a los Tribunales ordinarios, para el resarcimiento del derecho, a través del procedimiento basado en preferencia y sumariedad.

También a través del Recurso de Amparo ante el T.C. (art.161.1.b) están legitimados para interponerlo, además de los interesados(<< toda persona natural o jurídica que invoquen un interés legítimo >>), el Defensor del Pueblo, y el Ministerio fiscal.

La 3ª garantía es que su desarrollo legislativo tiene que ser obligatoriamente por ley orgánica.

• Sección 2ª, Título I, Capítulo II: Derechos y Libertades con Garantía Media.

Tales derechos (al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción mediante el trabajo, a una remuneración suficiente_ artº 35.1_; a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo _ artº 37.1 y 2_ y a la libertad de empresa_ artº 38_) gozan de una protección jurisdiccional genérica, se pueden accionar ante los organismos judiciales ordinarios y a través de los trámites ordinarios. Deben desarrollarse por ley ordinaria.

Según el Título I, Capítulo III, art. 53.3. *los principios rectores de la política social y económica deben informar toda la legislación positiva, toda la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos.*

El derecho a la no discriminación laboral por razón de sexo, aún incluyéndose dentro del 35.1, goza de una protección máxima al quedar comprendido en el principio de igualdad del artº 14.

¿ Posibles suspensiones de los derechos y libertades públicas: Conforme al Art. 55 CE los derechos consagrados en el art. 28.2 y 37.2 _ pueden ser suspendidos en los casos de estados de excepción o de sitio. Se remite al artº 116 de la CE

• LEYES ORGÁNICAS Y LEYES ORDINARIAS

El art. 3 del E.T regula *las fuentes de la relación laboral*, son :

- 1) *Disposiciones legales y reglamentarias del Estado*
- 2) *Convenios colectivos*
- 3) *Voluntad de las partes*
- 4) *Los usos y costumbres locales y profesionales*

Sobre las Disposiciones legales y reglamentarias, el art. 66.2 CE, atribuye a las Cortes Generales, Congreso de los Diputados y Senado, el ejercicio de la potestad legislativa del Estado.

La CE distingue 2 tipos de leyes: orgánicas y ordinarias (artº 90.1) la distinción entre una y otra estriba en el procedimiento de aprobación, modificación o derogación y en las materias que regulan. El procedimiento de elaboración es el mismo en las 2.

Orgánica regula desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas, aprobación Estatutos de las CCAA, procedimiento electoral general etc.. Se exige la mayoría absoluta del Congreso en la votación final del texto normativo.

– En materia jurídico laboral se desarrollan x esta ley la libertad sindical y derecho a la huelga.

Ordinaria en materia jurídico laboral regula los temas de trabajo de la Sección 2ª. El E.T. de los trabajadores(35.2) el dcho a la negociación colectiva(37.1) dcho a adoptar medidas de conflicto colectivo(37.2) participación de los interesados en la Seguridad Social(129.1)

• DECRETOS LEGISLATIVOS Y DECRETOS LEYES

Al margen de la elaboración de las leyes en sentido estricto, las Cortes Generales pueden delegar en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley. El **Art.82 CE** conoce **dos vías**:

- las Cortes generales aprueban una ley de bases en las que se encomienda al gobierno el desarrollo de un *texto articulado*. Ej. LPL de 1990
- las cortes generales aprueban una ley ordinaria que disponga la *refundición de varios textos legales*. Ej. El ET. la LPL vigente, y el TRSS

Artº 82 CE: *1. Las Cortes Generales podrán delegar en el gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley sobre materias determinadas pero no sobre las incluidas en el Artº 81.*

2. La delegación legislativa deberá otorgarse mediante una ley de bases cuando su objeto sea la formación de textos articulados o x una ley ordinaria cuando se trate de refundir varios textos legales en uno solo.

La CE intenta limitar (art 82.3) a través de una serie de cautelas el ejercicio de una delegación legislativa. Para evitar extralimitación del poder ejecutivo, se exige que la delegación sea expresa para materia concreta y con la limitación de una plazo fijo para su ejercicio. Al mismo tiempo, limita aquellas materias que pueden ser objeto de delegación legislativa excluyéndose el desarrollo de los derechos y libertades públicas, régimen electoral y la aprobación de Estatutos de Autonomía.

La razón de ser de la delegación legislativa son las exigencias de eficacia y agilización del proceso normativo.

La CE intenta controlar con la mayor rigurosidad posible la delegación legislativa y para ello exige:

82.4 las leyes de bases delimitarán con precisión el objeto y alcance de la delegación legislativa y los principios y criterios que han de seguirse en su ejercicio.

82.5 autorización para refundir textos legales.

82. 6 contempla la posibilidad de que se establezcan fórmulas de control adicional a la técnica de la delegación legislativa, sin perjuicio del control que ejercen los tribunales.

*85. las disposiciones del Gobierno que contengan legislación delegada recibirán el título de **Decretos legislativos**.*

Además de la legislación delegada a través de los DECRETOS LEGISLATIVOS, el Gobierno está facultado para dictar disposiciones legislativas de carácter provisional los DECRETOS-LEYES: sólo se pueden dictar en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Regulados en (art.86)

Los Decretos-leyes se verán restringidos porque su contenido no puede afectar las instituciones básicas del Estado, ni a derechos y libertades, régimen de las CCAA, régimen electoral general.

La técnica del D-Ley obliga al gobierno a remitir el D-Ley al Congreso y éste en el plazo de 30 días ha de pronunciarse sobre su derogación o aprobación. En este plazo puede tramitarse como proyecto de ley por el trámite de urgencia, práctica que se ha utilizado en el caso del R-decreto-ley 5/2001 y 5/2002 dando origen a la Ley 12/2001 y a la L. 45/2002.

• REGLAMENTOS.

Junto a la potestad normativa delegada desarrollada en el punto anterior, el Gobierno tiene una potestad originaria, los reglamentos (art. 97)

El Gobierno a través de decretos acordados en Consejo de Ministros y expedidos por el Rey, refundados por el Presidente del Gobierno o Ministro correspondiente, tiene la potestad legislativa normativa originaria o reglamentaria.

Potestad reglamentaria regulada en el artº. 97 CE y artº.3.1. A del E.T a hablar de las fuentes de la relación laboral. Además de estos artículos hay que tener en cuenta el 3.2 del E.T

Conclusión: la potestad reglamentaria del Estado, los reglamentos, tienen que estar supeditados a la ley, tendrán una función subsidiaria y van a normar siempre en defecto de ley o como consecuencia de un llamamiento legal expreso.

Se plantean dos temas polémicos:

- ¿Qué tipos de reglamentos hay?
- ¿Quiénes son los titulares de la potestad reglamentaria?

- **Tipos de reglamentos(2)**

a) Reglamentos ejecutivos: aquellos a los que hace referencia el art. 3.2 del E.T. éste limita la función del reglamento al desarrollo de una ley:<<*las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas x las leyes a desarrollar*>>

b) R. Autónomos: son los RRDD reguladores de la mayoría de las relaciones laborales.

La CE , no distingue entre R. autónomos o ejecutivos, reconoce sólo los ejecutivos. Pero la Disp. adic.7ª del ET, reconoce al Gobierno la facultad de dictar reglamentos sobre condiciones de trabajo por rama de actividad en los sectores donde no exista convenio o no se haya logrado su aplicación.

Esta disposición admite una modalidad peculiar de reglamentos autónomos

Conclusión: hay una contradicción entre la Disp. adic. 7ª y el 3.2 del ET. La aceptación de los 2 tipos de reglamentos no es contraria a la CE porque está en el art. 97, sólo reconoce la potestad reglamentaria en abstracto.

- **Titularidad de la potestad reglamentaria**

Art. 97 y 64.1 CE la potestad reside en el Gobierno, a los Ministros sólo se les atribuye la misión de refrendar los Decretos acordados por el Consejo de Ministros y expedidos por el Rey.

En la realidad es prácticamente imposible que sea el Gobierno, siempre a través del Consejo de Ministros, el que estudie, delibere y resuelva todos los asuntos que se vienen tramitando como decretos. Debido a esa imposibilidad práctica la ley de organización y funcionamiento del Administración del Estado, LOFAG, 6/1997 reconoce a los Ministros la competencia para llevar a cabo la potestad reglamentaria.

La ley 50/1997 del Gobierno reconoce la existencia de decretos aprobados tanto por Consejo de Ministro, como por Ministros. Es decir, reconoce que el Gobierno delegue la potestad reglamentaria en Ministros para desarrollar con mayor detalle un reglamento aprobado por Consejo de Ministros.

Las normas de tipo laboral que se aprueban con esta técnica (ej.RD 1426/2002 de 27/12 fija el salario mínimo interprofesional para el 2003 esto lo hace el ministerio de trabajo)

7. NORMAS LABORALES DE LAS CCAA

(Tema importante)

Como consecuencia de la organización territorial en el Estado Español, artº. 2 CE se reconoce el derecho a las Autonomías_, y en el Título VIII CE donde habla de la organización del Estado, en materia jurídico-laboral se plantea el problema de la distribución de competencias normativas entre Estado y CCAA.

Para poder estudiar la distribución de competencias debemos distinguir dos tipos de materias:

- De carácter netamente laboral
- De Seguridad Social
- **Poderes normativos del estado en materia laboral.**

Artº 149.1.7 CE.:1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

3ª. Relaciones Internacionales.

7ª. Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CCAA.

La **legislación laboral** en sentido amplio, relaciones individuales, colectivas, inmigración etc, conforme a lo dicho en artº anterior, es **competencia exclusiva del Estado** y de ello se deriva, así lo dijo el Tribunal Constitucional, que **las CCAA son incompetentes** en materia de legislación laboral.

Del 149.1.3, se deduce que el Estado tiene competencias para llegar a acuerdos de carácter internacionales, no las CCAA, éstas sólo deberán ser informadas de dichos convenios y tratados

El 149.1.7 *.sin perjuicio de su ejecución por los órganos de la CCAA*, esto significa que las CCAA tienen competencia. Pero no las otorga a normar el desarrollo de la legislación básica, sino a organizar los servicios y procedimientos necesarios para poner en práctica la legislación laboral.

Artº 150.1.2 . CE : 1.Las Cortes Generales, en materias de competencia estatal, podrán atribuir a todas o a alguna de las CCAA, la facultad de dictar para sí mismas normas legislativas en el marco de los principios, bases y directrices fijados por una ley estatal. Sin perjuicio de la competencia de los Tribunales, en cada ley marco se establecerá la modalidad de control de las Cortes Generales sobre estas normas legislativas de las CCAA.

2. El Estado podrá transferir o delegar a las CCAA, mediante ley orgánica, facultades correspondientes a materia de titularidad estatal q. x su propia naturaleza sean susceptibles de transferencia o delegación. La ley preverá en cada caso la correspondiente transferencia de medios financieros, así como las formas de control q. se reserve el Estado.

Artº 150 CE contempla la posibilidad de que el Estado delegue a través de una ley marco (150.1) o de una ley orgánica (150.2) de delegación legislativa a las CCAA. Esta posibilidad de delegación legislativa, válida en otras materias, no es admisible en materia jurídico-laboral, porque podría crear desigualdad de trato entre los trabajadores de las distintas CCAA y sería contraria al art. 139.1 CE :

<< todos los españoles tienen los mismos dchos y obligaciones en cualquier parte del territorio>>

¿Tienen potestad reglamentaria laboral las CCAA? ¿Son competentes?

Art. 149.1.7 CE. La CE no dice nada al respecto y por tanto según el 149.3 dicha competencia podrían haberla asumido las CCAA en sus Estatutos de Autonomía, pero no ha ocurrido hasta el momento; de ahí que las potestades reglamentarias en materia laboral resida por vía subsidiaria en el Estado. art. 149. 3

Resumen: Potestad legislativa laboral Estado

Ejecutar la legislación básica CCAA

Potestad reglamentaria pueden tenerla las CCAA pero debe contemplarla el estatuto. Hoy en día no hay ninguna CCAA que haya hecho suya esa potestad reglamentaria.

- **Competencia en materia de Seguridad Social**

Artº 149.1. 17ª CE *el Estado tiene competencia exclusiva en la legislación básica y en el régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA.*

Significa que éstas están facultadas para dictar leyes que desarrollen las bases estatales, tal como lo expresan el EVasco y ECatalán.

¿Qué pasa con la potestad reglamentaria de la Seguridad Social?

Artº 149.3 CE otorga a las CCAA la posibilidad de atribuirse aquellas competencias que no pertenecen al Estado. Tanto el Estatuto de las comunidades del País Vasco como el de Cataluña, atribuyen a sus respectivas CCAA el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado en materia de Seguridad Social; salvo de aquellas normas que se refieran al régimen económico que es competencia exclusiva del Estado.

De aquí podemos concluir si los Estatutos Vasco y Catalán otorgan potestades reglamentarias a sus respectivas CCAA en materia de Seguridad Social, es lógico que dichas comunidades puedan ejercer funciones reglamentarias.

8. LA NORMA CONSUETUDINARIA: LA COSTUMBRE LABORAL

La costumbre laboral es fuente del derecho del trabajo, su origen es extra-estatal, nace de las prácticas o usos de los distintos grupos sociales. Aparece **regulada** en el **Artº 1.3 C. Civil**: *sólo regirá en defecto de ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.*

X regla general la costumbre no es un derecho escrito aunque nada impide que se recopile o fije por escrito. Toda costumbre debe tener 2 requisitos básicos:

1º – Que exista un uso social la actuación o comportamiento de un grupo social o la mayor parte de él que se ajuste a un determinado modelo de conducta.

2º – La opinio iuris la convicción de que la regla que se está practicando debe valer como derecho, es decir; que la costumbre obliga porque se considera una norma jurídica que hay que obedecer.

En el ordenamiento jurídico laboral la costumbre aparece regulada en el **Artº 3.1.d del ET**: *los derechos y obligaciones que conciernen a la relación laboral se regulan por los usos y costumbre locales y profesionales*

Para poder hablar de costumbre laboral deben cumplirse los 2 requisitos citados anteriormente, además ésta se caracteriza frente a la civil en que debe ser una costumbre local y profesional. Es decir, que la costumbre de una localidad no puede ser alegada en otra localidad, ni la costumbre de una profesión puede ser invocada fuera de ella.

Como fuente del derecho del trabajo, la costumbre, tiene un carácter secundario porque:

_ Está sometida a la ley.

_ Es necesario probarla, porque no juega en ella el principio *iura novit curia*, el juez debe conocer la costumbre

_ Está condicionada por los requisitos de localidad y profesionalidad.

- **Clases de Costumbre:**

a) **Ámbito Civil;** en relación con la ley existen 3 tipos de costumbre.

1ª Costumbre contra legem es aquella costumbre contraria a la ley y que en nuestro ordenamiento jurídico es rechazada por el Artº 1 del C.Civil porque se dice que ésta sólo regirá en defecto de ley aplicable.

2ª Costumbre secundum legem es aquella costumbre que se produce de conformidad con una ley y que fija por vía interpretativa una determinada manera de entender la ley. También denominada costumbre interpretativa.

3ª Costumbre extra legem regula materias o situaciones respecto de las cuales no existe ninguna disposición legal. Esta costumbre es la que acepta nuestro ordenamiento jurídico y a la que hace referencia el Artº 1 del C.c.

b) **Ámbito laboral.** se distinguen 2 tipos:

1. Costumbre autónoma es la costumbre extra legem, aquella costumbre laboral que regula materias o situaciones respecto de las cuales no existe disposición laboral al respecto. A ella hace referencia el **Artº 3.4 ET** cuando dice: *Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o emisión expresa.*

2. Costumbre por remisión aquella costumbre que es de aplicación directa a la que remite una norma legal cuyo rango jerárquico se transmite a la costumbre remitida dejando de ser fuente subsidiaria y pasando a ser fuente de aplicación directa. A ella se remite el **Artº 3.4 del ET** en el **último inciso**.

B) NORMAS ESPECIFICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL CONVENIO COLECTIVO

TEMA 2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS
• CUESTIONES GENERALES. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. • LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS CONSECUENCIAS.
2.A) SUJETOS TITULARES DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
2.B) LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS.
• LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUARIOS.
3.A) FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y LA NORMATIVA APLICABLE.
3.B) NATURALEZA JURÍDICA Y SUS CONSECUENCIAS
• LOS ACUERDOS DE EMPRESA SUSTITUTORIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA. (ARTº. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 29.1)

Introducción:

Los Convenios Colectivos aparecen regulados en artº 28.1.2 y en el 37.1. CE.; éste último es el marco constitucional para estudiar la negociación colectiva, la cual forma parte del derecho a la libertad sindical. Si se viola el derecho a la negociación colectiva, se viola la libertad sindical (dcho de categoría máxima).

El Título III, ET. regula toda la negociación colectiva . Contempla negociación colectiva y Convenios colectivos. Pero aparece limitado x el artº 7 CE. Para que dicho título no sea inconstitucional es posible establecer una negociación colectiva extra-estatutaria, para la cual tendremos que irnos a los contratos del código civil

• CUESTIONES GENERALES. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Los Convenios colectivos son el origen de la negociación colectiva llevada a cabo entre los representantes de los trabajadores y los de los empresarios. Son una de las principales características del derecho del trabajo; tanto es así, que el reconocimiento de la autonomía colectiva a los agentes sociales justifica en gran medida la autonomía científica del ordenamiento laboral.

La proclamación de España como un Estado social, Artº 1.1 CE, supone reconocer un poder regulador de las Relaciones Laborales a los agentes sociales, posibilitándose en mayor o menor medida la intromisión de los mismos en la fijación de condiciones de trabajo.

Para poder hablar de Convenios Colectivos en sentido estricto debe existir un sistema jurídico-político de libertad y pluralismo sindical. De ahí que la LCCS (ley de convenios colectivos sindicales de trabajo) de 1958 o el de 1973 no puedan considerarse propiamente negociación colectiva ya que no existía un sistema libre de relaciones laborales. Tanto empresas como trabajadores estaban sometidos a la organización sindical española del régimen franquista. No será hasta 1977 con la ratificación del 13 de abril por España, de los Convenios de 1987 y 1998 de la OIT ; el de 1987 referido a la libertad sindical y ala protección del derecho a la sindicación, y el de 1998, referido a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva. Hay que añadir el Convenio 154 de la OIT para el fomento de la negociación colectiva ratificado x España en 1985, cuando se promulga la LOLS.

Con el Convenio Colectivo como fuente del derecho del trabajo, éste alcanza un sistema peculiar en la regulación de las fuentes, sistema de fuentes distinto a las restantes ramas del ordenamiento jurídico; civil, penal, contencioso- administrativo.

La coexistencia en el derecho del trabajo de normas estatales y de normas convencionales, demanda la necesidad de unos principios que articulen los problemas de concurrencia que se produzcan entre ambas normas; principios que aparecen regulados en el artº 3 ET como el de jerarquía normativa, el de norma mínima, el de norma más favorable, etc.....(a ellos nos remitiremos en el T.7)

¿ Qué pasa cuando las normas que se intentan aplicar son contrato colectivo o convenio de trabajo?

La relación entre autonomía individual y colectiva debe solucionarse acudiendo a **2 principios básicos:**

1º La autonomía colectiva no puede anular en ningún caso la autonomía individual porque la autonomía individual es una garantía de la libertad de cada trabajador y ésta ha de contar con márgenes de actuación en los distintos ámbitos de las relaciones laborales.

2º Principio al que alude el T.S., es que *no puede negarse la incidencia de la autonomía colectiva en el terreno de los derechos y deberes de los trabajadores*, pues ello equivaldría a negar eficacia a la autonomía

colectiva. Autonomía que ha sido reconocida legalmente a representantes de trabajadores y empresarios en el artº 37.1 de la CE.

¿Al negociar mi contrato de trabajo puedo saltarme lo dispuesto en el Convenio Colectivo?

ð

¿Hasta dónde llega la autonomía colectiva y hasta donde llega la autonomía individual?

ð

Remisión al artº 34 CE

ð

La ley marca unos mínimos, se podrá negociar siempre que no contravenga el Convenio Colectivo.

Resto x fotocopias. Son Importantes el artº 28 y el 37 CE

• **LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS CONSECUENCIAS.**

Esta pregunta es la + importante de este tema. Añadir por las fotoc. de reprografía.

X fotoc. también el resto del tema.

C) NORMAS INTERNACIONALES Y COMUNITARIAS

TEMA 3: LAS NORMAS INTERNACIONALES
• las normas laborales internacionales • Principios del derecho internacional del trabajo • la organización internacional • Dimensión social de las organizaciones internacionales. (ue) • Derecho internacional paccionado: convenios bilaterales y multilaterales. • los convenios colectivos internacionales.

• **LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES**

El estudio del sistema de fuentes del derecho del trabajo no se agota con el estudio del análisis de las normas de carácter interno o estatal, sino que debe extenderse al estudio de las normas de carácter internacional.

En el ámbito del dcho del trabajo internacional son de capital importancia los Estados soberanos que componen el mismo; ya que el consentimiento de éstos será necesario para la creación y el desarrollo del derecho internacional. La dependencia que tiene el dcho internacional respecto de los distintos estados explica la relatividad del mismo, en tanto en cuanto, el consentimiento de los Estados es el que determina la creación y aplicación de las normas jurídicas internacionales.

La CE dedica del (art. 93 a 96) a regular los Tratados Internacionales, específicamente el artº 96 dice: *1. Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento jurídico.* Es decir, para que tenga validez tiene que estar ratificado y publicado por el Estado.

En materia de derecho internacional es conveniente acudir al **artº 10.2** de la CE, en donde se establecen como criterio interpretativo determinadas reglas internacionales. Alude a la Declaración Universal de Derechos del Hombre y a los acuerdos y tratados ratificados por España

10.2 Las normas relativas a los dchos fundamentales y a las libertades que la CE establece se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Dchos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados x España

• PRINCIPIOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Distinguimos 2 clases de principios:

- **Principios Ideológicos**: los elaborados en la Declaración de Filadelfia de 1944, son los siguientes:

_ El trabajo no es una mercancía.

_ La libertad de expresión y de asociación es imprescindible para el progreso.

_ La pobreza es un peligro para la prosperidad.

_ Debe existir un esfuerzo internacional continuado y concertado con los representantes de los trabajadores, y de los empresarios y gobiernos, para que participen en discusiones libres y decisiones de carácter democrático.

- **Principios Jurídicos**:

1º. Principio de Territorialidad significa que el derecho del trabajo afecta a cuestiones sobre las que el Estado no puede declinar su soberanía, de ahí que el carácter territorial sea el que presida las normas del derecho internacional del trabajo.

La mayoría de las normas laborales son de orden público o de policía en adicción del (*artº 8 del C. C*); de ahí que el criterio general de aplicación de las normas laborales sea el de *Lex loci labori*, se aplicará la ley del lugar de trabajo.

Art. 8 CC : La leyes penales, las de policía y las de seguridad pública obligan a todo el que se halle en territorio español.

2º. Principio de conservación de los derechos adquiridos hace referencia a 2 cuestiones:

ð Al reconocimiento x el país de inmigración de los dchos adquiridos en el país de emigración.

ð Al reconocimiento x el país de emigración de los dchos adquiridos de sus emigrados en el extranjero.

Se contempla en el convenio nº 157 de la OIT sobre la conservación de los dchos en materia de Seguridad Social.

3º. Principio de colaboración administrativa a tenor de este principio, las administraciones afectadas x este convenio internacional de contenido laboral se obligan a cooperar entre sí intercambiando información, colaborando técnicamente o estableciendo procedimientos de solución pacífica de conflictos.

• LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT es una fuente básica del dcho internacional del trabajo, entendiendo por este, todo conjunto de normas internacionales producidas a través de acuerdos adoptados en el seno de entes internacionales de carácter institucional.

La OIT se crea en 1919, en la parte XIII del Tratado de Versalles, es un órgano especializado de la antigua Sociedad de Naciones, hoy ONU, y tiene plena capacidad jurídica y plena autonomía frente a la ONU. Esta autonomía queda demostrada cuando desaparece la Sociedad de Naciones y la OIT se mantiene.

◊ **Los miembros de la OIT**

Son única y exclusivamente **los Estados**, concretamente los siguientes:

- _ Los que suscribieron la parte XIII del Tratado de Versalles.
- _ Los miembros de la ONU que se adhieren formalmente a la OIT.
- _ Los Estados que sin pertenecer a la ONU son admitidos por la mayoría de los 2/3 de la Conferencia Internacional de la OIT.

España se adhiere a la ONU desde 1919 al adherirse a la parte XIII del Tratado de Versalles, en 1941 abandona la Sociedad de Naciones y es dada de baja en la OIT. La readmisión posterior es en 1956 y pervive en la actualidad.

◊ **Estructura de la OIT**

Conferencia

Hay 3 órganos básicos: Consejo de Administración

Oficina Internacional del Trabajo

Conferencia integrada por 4 representantes de cada Estado miembro (EM), 2 representan al Gobierno, 1 a los empresarios y 1 a los trabajadores. Se han de reunir una vez al año.

Las funciones esenciales son:

- _ La adopción de convenios y recomendaciones.
- _ Aprobación del presupuesto de la OIT.
- _ El control del Consejo de Administración y del Director de la OIT.

Consejo de Administración integrado x 56 representantes, 28 de los Gobiernos, 14 de los trabajadores, y 14 de los empresarios. Debe reunirse al menos 3 veces al año y tiene como misión básica:

- _ Preparar las actuaciones de la Conferencia y la gestión económica de la OIT.

Oficina Internacional del trabajo integrada por el Director General, nombrado x el Consejo de Administración, y un elevado numero de funcionarios. Es el secretariado permanente de la OIT.

Las funciones básicas son:

- _ Estudio
- _ Información
- _ Asistencia Técnica.

◊ Acción de la OIT

Su fin es la mejora de las condiciones de vida y trabajo en el plano internacional de los trabajadores y asalariados. Para conseguirlo dispone de 2 instrumentos:

- **Jurídico** a través de la adopción de Convenios y Recomendaciones.
- **Técnico** a través de programas de desarrollo y asistencia a países que lo requieran.

◊ Convenios de la OIT

El convenio de la OIT debe su origen a un acuerdo logrado en el seno de la Conferencia de la OIT; pero su eficacia en los ordenamientos internos está condicionada al acto de ratificación de los Convenios por las autoridades competentes de cada EM.

La elaboración de los Convenios tiene 4 fases:

- 1ª. Iniciativa** corresponde a los gobiernos o a los representantes de los trabajadores y empresarios, proponen al Consejo de Administración la adopción de un Convenio.
- 2ª. Consulta** el Consejo de Administración haciéndose eco de la propuesta, envía una encuesta a los distintos Estados miembros, con el resultado de ésta el Consejo elabora un proyecto de Convenio que remite nuevamente a los EM.
- 3ª. Inclusión** la Conferencia incluye en el orden del día el debate sobre el proyecto de Convenio.
- 4ª. Discusión y Votación** los Convenios deben aprobarse en el pleno de la Conferencia por la mayoría de los 2/3 de los votos emitidos por los delegados presentes en la reunión.

◊ Eficacia jurídica de la OIT

La adopción del Convenio obliga a los EM, a someter en el plazo de un año, el texto del Convenio a la autoridad legislativa estatal a la que compete el acto de ratificación del Convenio.

Los EM no están obligados a priori a ratificar los convenios pero si no lo hacen, tienen la obligación de informar al Director de la OIT de cuales son los obstáculos para ratificarlo.

Los convenios de la OIT surten efecto en nuestro derecho interno cuando son ratificados y publicados oficialmente en el BOE conforme a lo dispuesto en el artº. 96.1; y según el 63.2 CE es el Rey quien tiene la facultad de prestar el consentimiento para que el Estado español quede obligado por un tratado internacional.

◊ Rango jerárquico del Convenio

Jerarquía normativa 1º, UE, Tratados internacionales

2º, Convenio

El tratado internacional, el Convenio internacional del derecho del trabajo se sitúa por encima de cualquier otra disposición normativa de carácter estatal, incluidas las leyes en sentido propio.

Los convenios colectivos son normas invocables para fundamentar pretensiones ante la jurisdicción social; (ø esto significa que cuando interponemos una demanda tenemos que fundamentar la pretensión a través de una norma, convenio, etc..) lo que no pueden es sustentar un recurso de amparo.

◊ Control de aplicación del Convenio

La aplicación de los Convenios de la OIT está controlada a través de **3 sistemas**:

- **Control de información** consiste en que cada EM debe emitir una memoria anual donde se ha de rendir cuentas sobre el cumplimiento de los convenios.
- **Quejas** denuncias que los EM pueden interponer ante el Consejo de Administración.
- **Reclamaciones** denuncias que representantes de trabajadores y empresarios pueden deducir ante el Consejo de Administración

◊ Recomendaciones

El aparato normativo básico de la OIT son los Convenios, pero junto a ellos debemos hacer referencia a las RECOMENDACIONES ø meras propuestas que formula a los EM sin ningún carácter vinculante, sólo los obliga a informar al Director de OIT del estado en que se encuentra el contenido de dicha recomendación en cada legislación interna y el grado de observación de lo recomendado.

Las recomendaciones se suelen utilizar en 2 ocasiones:

- 1ª Cuando no se alcanza la mayoría de los 2/3 necesarios para aprobar un Convenio, el contenido frustrado de dicho convenio pasa a ser una Recomendación de la OIT.
- 2ª Cuando la Conferencia de la OIT, entiende que el proyecto de Convenio que le presenta el Consejo de Administración no es merecedor de tal calificación y debe tramitarse como una simple Recomendación.

• **DIMENSIÓN SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.**



Los organismos internacionales con proyección social son entre otros: la ONU, la OCEDE, el CONSEJO DE EUROPA y la UNIÓN EUROPEA.

LA UNIÓN EUROPEA

Organización de carácter supranacional es el resultado de la evolución de 3 comunidades europeas: la CEE, la CEEA y la EURATOM. De estos 3 tratados fundacionales nace la Europa de los 6; Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo. En 1972 se amplía a Dinamarca, Irlanda y Reino Unido; en 1981 Grecia ; en 1985 España y Portugal y en 1994, Austria, Finlandia y Suecia. En la actualidad son los 15 países integrantes.

◊ Construcción de la política europea.

La política comunitaria europea empieza a construirse en **1957** con el **Tratado de Roma**. Toda Europa vivía un momento de expansión económica que favoreció que se marcara como objetivo principal, el establecimiento de un mercado común y la progresiva aproximación de las políticas económicas de los distintos EM. De esta forma, se liberalizan entre ellos los intercambios económicos y hacia el resto del mundo se establece una única tarifa aduanera (para los 6).

El derecho del trabajo, en el primer momento de la Comunidad Europea, aparece siempre supeditado a objetivos económicos y la política social se limitaba a suprimir los obstáculos a la libre circulación de personas, capital y servicios.

Las disposiciones en materia de derecho del trabajo o social estaban diseminadas a lo largo de todo el *Tratado de Roma* y no todas eran obligaciones. A partir de 1987, como consecuencia de las crisis en el empleo, de las introducciones de las nuevas tecnologías y de las políticas sociales de los estados, se va a demandar una mayor flexibilización en el ámbito de las relaciones laborales; de ello se hace eco la Unión Europea y a través del **Acta Única Europea** intenta relanzar la política social.

La Convención Europea se da cuenta que no es posible llegar a una cohesión económica si no hay una cohesión social; de ahí que el Acta Única haya tenido como principal función sentar las bases para el desarrollo de una política social comunitaria que tendría que ir unida a la evolución de la política económica y a la realización de un mercado único europeo.

La principal novedad en materia laboral del Acta Única es la de mejorar la participación de las partes sociales en la construcción de la política comunitaria. Uno de los instrumentos que más ha ayudado a dicha construcción ha sido la **Carta Comunitaria de los Derechos sociales fundamentales de los trabajadores**. Esta Carta tendrá fuertes repercusiones en la política central comunitaria, a pesar de ser una declaración de intenciones de carácter político, ya que carece de cualquier aplicabilidad jurídica directa.

La *Carta Comunitaria* divide la materia social en 3 bloques:

1º ð Destinado a los derechos individuales entre ellos contempla el derecho a la libre circulación, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el derecho del trabajador a disfrutar del medio ambiente adecuado en el trabajo y la protección especial a minusválidos y jóvenes.

2º ð Bloque de derechos colectivos, la carta comunitaria alude al derecho de trabajadores y empresarios a expresarse y a asociarse libremente, dcho a negociar y a celebrar convenios colectivos, dcho a la información y consulta y a la participación de los trabajadores en la empresa.

3º ð Derechos de la Seguridad social, la declaración se dirige a proteger a 2 colectivos: Parados y personas en edad avanzada.

Un **nuevo paso** en el proceso de constitución de la UE lo constituye el **Tratado de Maastricht de 1992**. Este Tratado omite cualquier referencia a materias sociales debido a las reticencias británicas de modificar el Tratado de Roma; de ahí, que toda la materia social se elevara al protocolo de política social.

La política social amplía notablemente las materias sociales reguladas en el Tratado de Roma, entre otras materias intenta:

- _ Fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales para establecer convenios comunitarios.
- _ Establecer un sistema de consultas a los interlocutores sociales -----
- _ Fomentar la colaboración de todos los miembros de la UE, el principio de igualdad en materia de retribución

sin que puedan existir diferencias por razón de sexo, raza etc...

El Tratado de la UE, Maastricht, es modificado por el **Tratado de Ámsterdam**, (2/10/1997) ratificado x España en 1998, entra en vigor en 1999.

Un nuevo hito en la política social comunitaria lo constituye la **Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea** firmada en Niza el 7/11/2000 que reconoce los siguientes *derechos a los ciudadanos europeos*:

- Libertad – Solidaridad
- Dignidad – Ciudadanía
- Igualdad – Justicia.

Los derechos relacionados con el derecho del trabajo y seguridad social aparecen el Cap. IV referido al principio de solidaridad, son:

- Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.
- Libertad profesional y derecho a trabajar.
- Libertad de empresa.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho de acceso a los servicios de colocación
- Protección en caso de despidos injustificados.
- Derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas.
- Prohibición del trabajo infantil y la protección de los jóvenes en el trabajo.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Derecho a la Seguridad Social y a la ayuda social.
- Protección a la salud.
- Libertad de circulación y residencia.

En el 2001 se firma en Niza el último tratado de la UE, **El Tratado de Niza**, da un nuevo paso para preparar la ampliación de la misma a otros países y modifica los tratados existentes. En materia laboral no son muchas las cuestiones modificadas. Este tratado entrará en vigor una vez ratificado por los Estados miembros; en España entró en vigor el 1/2/2003



- **EL DERECHO INTERNACIONAL PACCIONADO: CONVENIOS BILATERALES Y MULTILATERALES.**
- **LOS CONVENIOS COLECTIVOS INTERNACIONALES.**

DCHO DEL TRABAJO

1

Refunde T.4 y 5 del programa en este.

Confirmar si es así. Lo seguro es q. está x encima de la CE

Solo vemos UE ;

•