

I. FORMACION Y CONFIGURACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Lec. 1: El trabajo objeto del derecho del trabajo

- Punto de vista social: factor social de integración, consideración social.
- Punto de vista de la protección social: accede a unas prestaciones.

Distinta valoración del trabajo a lo largo de la historia (x ejemplo estaba mal considerado en la Antigua Grecia).

- Punto de vista económico: gran transcendencia. Sistema productivo basado en la idea del trabajo.

Impensable un E sin una organización del trabajo (idea unida a la de apropiación de la fuerza del trabajo).

Concepto de alineación: basado en la apropiación legítima de la fuerza del trabajo. El trabajo genera un coste q influye en el coste del producto.

Tipos y modalidades de trabajo:

Trabajo libre	Servidumbre
Trabajo libre	Trabajo forzoso
Trabajo por cuenta ajena	Trabajo por cuenta propia
Trabajo remunerado	Trabajo benévolo

Tiene que haber libertad de contratación y de ocupación.

Las relaciones laborales de las que se encarga el derecho del trabajo son:

- personales
- retribuidas
- dependientes
- de ageneidad

Zona franca: El país puede conceder ventajas comerciales y fiscales a las empresas en esa zona. A veces (no es el caso de Esp), se rebajan las exigencias de cumplimiento de las normas de la OIT.

Dependencia y ageneidad son conceptos fundamentales en el trabajo objeto del derecho del trabajo.

También está la cuestión de la dignidad o indignidad de los trabajos (locales de alterne / compro vendo oro).

Lec 2: Formación y desarrollo del derecho del trabajo.

Tiene su origen en al Rev. Industrial.

En el Antiguo Régimen el trabajo estaba ligado a la pertenencia a determinados estamentos.

Superado esto se pasó a:

- Quasiservidumbre en el campo (menos coercición del señor feudal al campesino)
- S.XVII / XVIII: En las ciudades el trabajo estaba ligado al gremio.

Gremio era la forma de organización del trabajo por grupos de actividad. Controlaban la inclusión y la exclusión de los trabajadores, a través de un sistema de favores personales, prebendas, etc.

Cambio y factores:

– S. XVII y XVIII: Centro y norte de Europa estaban en pleno avance tecnológico, que afectó sobretudo a las primeras transformaciones de determinados productos (textiles x ejemplo) y también en la agricultura.

Afectó además al transporte (posibilitó la ampliación del comercio) con el motor de vapor y el avance en transporte marítimo.

- Con el fin de las guerras aumentó la población al doble (de 200 millones – usa / UE – a 400) en 90 años.
- Crecimiento de las ciudades: abundante mano de obra para la actividad fabril.
- Mayor acumulación de capital y nuevas inversiones.
- Mayor división y especialización del trabajo.

Simplificación de muchas tareas, lo que supone una pérdida del control del producto del trabajo (alineación). La fuerza del trabajo se convierte en mercancía.

- Florecimiento de teorías u filosofías nacidas en UK /Alemania:
 - concepto individual de la moral kantiana (deber, moral,)
 - concepto utilitarista: los actos de los hombres que sirven para mejorar el bienestar, son buenos. Si algo es útil, es positivo.
 - Positivismo: ligado al empirismo. Creencia en el progreso y en la ciencia como filosofía de superación desde una óptica individual, y el progreso como algo bueno en si mismo.
- Factores políticos y jurídicos:
 - Francia: 1789 Rev. Francesa. Libertad, igualdad y fraternidad. Los hombres nacen libres e iguales. Por lo que todos podemos dedicarnos a lo que creamos conveniente, podemos trasladarnos, etc.

La Rev. Francesa dio lugar a las primeras libertades (de reunión y de expresión) y tb a la aparición del derecho Liberal.

La libertad de contratación y la voluntad de los contratantes aumentan en importancia. La lib de contratación está concebida sobretudo para las relaciones mercantiles, lo que ocasiona abusos de la ley del más fuerte.

A la vez que las situaciones de abusos, surgen los primeros pasos del movimiento obrero.

Existe una disyuntiva funcional del derecho del trabajo:

carácter proteccionista

carácter represivo: ante las primeras protestas.

- Intervencionismo estatal: el E trata en los inicios de evitar algunos abusos y asegurar la supervivencia

del sistema.

A partir de la mitad del S. XIX se produce la aparición de múltiples leyes en relación a la autorización o no de los sindicatos, reuniones, etc.

Existen dos modelos:

- anglosajón: menos intervencionista y normativo, pero más fomento de organismos e instituciones para la negociación.
- Latino: más producción normativa y menos libertad a los sujetos intervinientes en la relación laboral.

A partir del s. XIX hay un reconocimiento legal del conjunto de derechos mínimos laborales. 1919: Weimar. Constitucionalización del derecho del trabajo.

Constante avance en Europa, por paralización de las dos guerras mundiales, y con excepción de algunos países por la dictadura (Esp, Port).

Este avance tiene dos grandes apartados:

- 1.- La protección individual
- 2.- El reconocimiento y fomento de la actividad sindical

En el s. XX surgen los modelos del bienestar pero a finales de siglo las crisis producen un continuo debate; donde el derecho del trabajo se pone en cuestión. A partir de ahí se discute la bondad o no de las relaciones laborales, que se trasladan a la contratación, el coste de los despidos, la libertad de negociación de los salarios, etc.

Se pasa de intervencionista proteccionista a la confianza en la negociación colectiva (traslada la regulación a los agentes sociales y se discute constantemente sobre si el bueno o no).

Por otro lado se produce un fraccionamiento de la aplicación del derecho del trabajo. Existen divisiones respecto a si el trabajador es extranjero o no, que por ejemplo, provocan distinta eficacia del ordenamiento.

Lec 3: Evolución del Derecho del Trabajo en España

Se dan los mismos factores que en el resto de la UE pero aparecen con cierto retraso.

A principios del s. XX, la sociedad española era aun eminentemente agraria, donde todavía los bienes y servicios provienen de la actividad artesanal; y donde (menos en BCN) continúan utilizando los mismos métodos de producción que en el Ant. Régimen.

La rev. Industrial llegó con 30/50 años de retraso a Esp. En esta situación, seguía la relación siervo-señor en el campo, hasta las desamortizaciones de Mendizábal y Madoz (para desvincular la posesión de la tierra de la aristocracia). La posesión no tenía porque estar ligada a la producción que hay en la misma.

Obligaron también a la Iglesia a vender sus terrenos a quienes los querían para producir.

Pero en 1814 vuelve el absolutismo de Fernando VII, y con el movimiento de desamortización.

Era necesario cambiar siervo – seÃ±or x trabajador – dueÃ±o de las tierras.

En la ciudad, existÃ­a la organizaciÃ³n gremial: era la contradicciÃ³n de la libertad de oficio y de contrataciÃ³n. Los precios tb eran fijados por el gremio. EjercÃ­an ademÃ¡s control para evitar el intrusismo.

Pero en 1813, el Decreto del Conde Toreno aboliÃ³ los gremios e instaurÃ³ la libertad de contrataciÃ³n y comercio. Fue la primera norma de transcendencia del mundo moderno en el Derecho del Trabajo espaÃ±ol.

En ese momento ya habÃ­a algunas industrias (Bilbao, bcn, MÃ¡laga) y se producÃ­an los primeros movimientos obreros.

El Decreto del Conde Toreno prohÃ­be la asociaciÃ³n para fijar precios, salarios, etc.

En 1836 se reedita el decreto que finaliza del todo el sistema gremial (el anterior quedÃ³ diluido por la influencia del absolutismo).

Se permite la creaciÃ³n de Asociaciones de Ayuda mutua con fines de beneficencia, todas las de+ asociaciones eran perseguidas.

A partir de la Rev., 1868, con la I RepÃºblica EspaÃ±ola, se produce la primera ley de reconocimiento de asociaciÃ³n. En 1868, se declara la libertad para asociaciones pÃºblicas (pero no se nombra a los sindicatos).

En 1870 el cÃ³digo penal prohibÃ­a las coligaciones dirigidas a modificar el precio del trabajo. Sin embargo, al amparo de esto se crean las primeras organizaciones obreras. Hubo mÃ¡s permisibilidad para estas asociaciones en estos aÃ±os que para los anarquistas.

1872: fundaciÃ³n del PSOE

1887: Nueva ley de asociaciÃ³n mÃ¡s permisiva q la anterior.

1888: UniÃ³n General de Trabajadores.

La CNT sin embargo, fue ilegal hasta 1910.

Pero vuelve la monarquÃ­a (M. Cristina como reina regente) y hasta el fin de la restauraciÃ³n con la llegada de la II RepÃºblica no hay mÃ¡s avances.

Desde finales del S. XIX hasta principios del s. XX los movimientos polÃ­ticos en UE y Esp han tenido un carÃ¡cter reformista, influidos por la idea de hacer reformas para proteger al sistema.

1870/80 aparecen diversas leyes, como la Ley Benot (1873), q establecÃ­a limitaciones al trabajo en los talleres (prohibÃ­a el trabajo a los menores de 10 aÃ±os, se establecÃ­a la enseÃ±anza obligatoria para los mayores de 10 aÃ±os que trabajaban; restringÃ­a la jornada de 8h/dÃ­a para los niÃ±os entre 10 y 15 aÃ±os).

En 1938 se estableciÃ³ una ley que prohibÃ­a a los niÃ±os que hiciesen trabajos peligrosos como domador de fieras o torero.

La comisiÃ³n de reformas sociales, estaba dirigida al avance de las condiciones de trabajo bajo una filosofÃ­a materialista sin un cambio del sistema.

A partir de aquÃ­ - se pasa de la observaciÃ³n, la intervenciÃ³n del E.

En la Enciclica de León XIII se pedía a facilitar las condiciones de trabajo.

A principios del s.xx se establecen nuevas leyes inspiradas en el programa político de Canalejas:

- * Leyes proteccionistas en las condiciones de trabajo.

- * Reconocimiento del papel de las asociaciones de trabajadores.

1900: primera norma estable de responsabilidad patrimonial de las empresas en caso de accidente. Y también nuevas leyes de protección para mujeres y niños.

1903: Elaboración y dictamen de normas para posibilitar la mejora de las condiciones, por el Instituto de Reformas Sociales.

1906: Se crea la inspección de trabajo.

1908: Se crean los primeros tribunales industriales para resolver los problemas del derecho del trabajo.

1909: Se promulga la primera ley de huelga que derogaba el Art. ____ de 1970: despenaliza la huelga. Establece también formalismos, como el aviso de 24h de antelación.

1910: Se legisla sobre la jornada máxima y mínima sobretudo para trabajos peligrosos.

1912: Ley de la silla, para mujeres (las cigarreras de Sevilla x ejemplo).

También en este año se regula el trabajo nocturno, prohibiéndolo en algunos casos, y forzando a las autoridades a hacer cumplir las normas (1906 se forma la inspección de trabajo).

1911: Se dan instrucciones a los Gob. civiles para vigilar el cumplimiento de las normas de descanso, higiene y seguridad en determinadas industrias.

1919: después de los problemas de la huelga de 1917 que tuvo como respuesta una fuerte represión, el Gob. español reconoce y ratifica los primeros convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

A raíz de las tensiones políticas de esos años llega la dictadura de Primo de Rivera. Esta etapa se caracteriza por la limitación de los derechos de asociación. Hay permisibilidad para UGT pero hay especial persecución para todo movimiento anarquista, que tuvo que pasar de nuevo a la clandestinidad.

Se limita la ley de huelga a la de 1909, considerando delito de sedición cualquier huelga que tuviese un fin político.

Se promulga el primer Código del trabajo, unificando las normas principales y tratando de darle una lógica y sistematización (esto tuvo influencia más adelante). Se formularon leyes proteccionistas, x ejemplo la ley de familias numerosas.

1926: Primera regulación del trabajo a domicilio.

Abril 1931: II República Española

Diciembre 1931: Constitución.

Se reconocen en la const. Por primera vez los derechos laborales:

- derecho a sindicarse
- derecho a un salario mínimo digno
- derecho a seguridad social para contingencias de la vida
- protección de la maternidad y de la infancia.
- Se reconoce el descanso semanal y las vacaciones.
- Reconocimiento programático de la constitución.

Ley de Contrato 1931: derechos mínimos:

- salario mínimo
- descanso mínimo
- vacaciones, etc.

Ley de Jurados mixtos: relativa a órganos de representación en las empresas para llegar a acuerdos. Se fomenta la creación de Asoc. Patronales para los intereses de las industrias y las empresas. Y en el ámbito de los tribunales se avanza en las competencias de los Trib. De Trabajo creando el Trib Central de Trabajo (vigente hasta 1990). Se crea una sala especializada en el Tribunal Supremo para asuntos especiales de Derecho del Trabajo.

Período clave en el reconocimiento de la libertad sindical y del papel de los sindicatos para llegar a acuerdos.

Guerra civil (1936–39): en la España republicana se intenta mantener pero la España nacional se niega el derecho a la huelga y se va hacia atrás en derechos y libertades.

A partir de la victoria del bando nacional, comienza la *dictadura franquista*:

Fuero del trabajo: a partir del 9 de marzo de 1938 (sólo zona nacional), se declaran ilegales las organizaciones sindicales de inspiración socialista anarquista.

El nuevo régimen niega la confrontación, se negaba la existencia de fines distintos. A partir de ese momento la organización sindical sería vertical, es decir, organizado por ramas y dirigido desde el vértice. Todos los sindicatos están sometidos al Partido Único. Se crean en este año (38) las Magistraturas de trabajo, que se modificarán por los Juzgados de lo social ya en 1990. Tribunal Central de Trabajo siguió existiendo y la Inspección de trabajo también, aunque bajo unas concepciones políticas muy diferentes.

A partir de 1950, tras la etapa de autarquía, se someten al ministerio de trabajo.

Se promulgaron normas de carácter penal:

- delito cualquier acto de movilidad colectiva.

Esta situación de represión no deja espacio para la actuación sindical libre.

1944: Ley de trabajo: Bajo una óptica liberal/individual, llevaba la relación laboral a lo paternalista y se basaba en principios de protección de empresa y fidelidad del trabajador.

Por conveniencia en realidad hubo tantas reformas y en los 60 los conflictos colectivos dejaron de ser delito a no ser que tuviesen una finalidad política. A partir de estos años, se modificó y suavizó en algo la actividad de representación de los trabajadores en la empresa, aunque se seguía con la ley de jurados de empresa.

Como se quería dar cierto despegue a la situación económica en 1958 se aprueba la ley de Convenios Colectivos que permite una mínima negociación colectiva (hasta ese momento, el E era el único que creaba reglamentación).

En 1962 se aceptan otras fórmulas más sensibles, aprovechadas por CCOO para crear activos sindicales, pero sometida prácticamente a la ilegalidad.

1975/76: Etapa de *Transición* hasta 1978.

1976: Ley de relaciones Laborales. No es un cambio estructural.

1977: Decretos Ley de relaciones de trabajo. Se refieren a aspectos colectivos:

- cuestiones de negociación colectiva (convenios y su eficacia).
- La huelga: legalidad de las mismas. Procedimientos y limitaciones para su declaración.
- Procedimientos judiciales para resolución de conflictos.

Tuvo especial transcendencia pero con la Const se modifican algunos aspectos.

1977: Se regula el derecho de asociación sindical, permitiendo la legalización de los sindicatos de clase. Hay un reconocimiento de la actividad sindical y se ratifican los decretos 87 y 89 de la OIT (libertad de negociación colectiva y libertad sindical).

1977: real decreto de libre elección de representantes en las empresas.

15 de Octubre de 1977: Ley de amnistía política y sindical.

1978: se proclama y ratifica la Constitución. Sistema que hoy conforma toda la normativa del ordenamiento jurídico y la normativa laboral.

La Constitución Española es una Const de compromiso. No es liberal, ni socialista: trata de construir un equilibrio entre todas las tendencias.

La visión pluralista de las fuerzas sociales y económicas (art 7), habla de los sindicatos y organizaciones patronales, lo que la Const si cree en la existencia de intereses contrapuestos obligados a reconocerse y dialogar, y da cauces para ello. Llama a fomentar la constitución de sindicatos. En el aspecto individual, reconoce diversos hechos que tienen su transcendencia:

Art 35: derecho al trabajo y al empleo. También al descanso y a vacaciones retribuidas. Derecho a la libertad profesional y promoción.

Se reconocen también otra serie de derechos:

- Libre sindicación
- Derecho a la huelga
- Derecho de representación y participación en la empresa.
- Negociación colectiva y respeto a la misma.

Tras la Const, proliferan nuevas leyes adaptadas a la nueva situación.

Estatuto de los trabajadores: 1990 normativa integral de relaciones laborales. Reconoce los derechos individuales y las cuestiones colectivas. Fue producto de una situación de crisis económica. Es una norma

de compromiso y de cierto sacrificio de los derechos individuales, aunque tb de una clara protecci3n de los derechos colectivos.

1987, 1994, 1995, 1997: fueron anos de reformas posteriores. Siempre en situaciones de necesidad de adaptaci3n de las normas laborales a los nuevos tiempos.

1994: despido individual con remuneraci3n x situaci3n econ3mica.

[2006: Despido improcedente se puede reconocer y q indemnicen al despedido en el momento, para ahorrarse los gastos de tramitaci3n de la posible demanda]

1990: La ley de procedimiento laboral posibilitaba la reclamaci3n ante estas cuestiones.

En el 3mbito sindical, en 1985, la ley org3nica de libertad sindical q reconoce el papel de los sindicatos en las empresas.

1986: ley de cesi3n del patrimonio sindical.

II LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL ORDENAMIENTO LABORAL

Lec 5.- Caracterizaci3n del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo.

Configurado como conjunto de normas, derechos y deberes hay dos apartados:

- Publico: fuentes que emanan de los poderes p3blicos
- Privadas: son las q nacen de la voluntad de las partes, no solamente en sentido individual, sino tb en sentido colectivo (x ejemplo suscribir un CC).

La dualidad de las fuentes es importante ya que el conjunto de derechos y deberes proceden tanto de la autonom3a de las partes, como de las normas que emanan de los poderes p3blicos.

El poder publico en cuanto a su capacidad para producir normativa q regule derechos y deberes, tiene distribuidas sus competencias en los diferentes organismos que hacen unas determinadas normas.

Los organismos internacionales publican convenios, y el esp3ol al suscribirse tb esta incorpor3ndolo. Las organizaciones internacionales supra estatales, por ejemplo los organismos p3blicos de la UE, y los principios q rigen el derecho comunitario, forman parte de la legislaci3n nacional (prevalente) y es de aplicaci3n inmediata en algunos casos. Las CCAA tienen competencias en materia laboral, y los ayuntamientos tb de manera muy residual.

Las empresas, en aplicaci3n del poder de direcci3n, pueden emitir normas (sin contradecir). En la medida en q los convenios en vez de pactos son normas, aunque lo hayan firmado los representantes de los sindicatos y la patronal, se aplica a todos los trabajadores.

Fuentes formales: cuando nos referimos a normas (en sentido mas amplio) q no solamente conocen las partes concretas de la relaci3n laboral, sino q alcanza a un amplio grupo de trabajadores y comit3s de empresa.

Fuentes no formales: cuando se instituyen derechos y deberes q no va a estar integrados en una norma.

Las fuentes formales se refieren a todo tipo de normas. Algunos autores consideran q la costumbre tb es una fuente.

Topología de las fuentes formales de los poderes públicos

A nivel del E, la Const es la norma suprema (está al mismo nivel q el derecho comunitario– de obligado cumplimiento, con prevalencia sobre el derecho de los E, incluida la Const).

De mayor a menor rango están:

- Tratados internacionales: son normas que, una vez ratificadas, pasan a ser ordenamiento jurídico del E. No está encima ni x debajo de la Const, es a parte (pero no la puede contradecir).
- Leyes orgánicas: tienen el respaldo especial de las Cortes (mayoría absoluta y expresa). Sirven para desarrollar aspectos de derechos fundamentales.
- Leyes ordinarias: por ejemplo el estatuto de los trabajadores.
- Decretos Legislativos: es una norma que emite el gobierno por autorización del propio parlamento y que muchas veces se debe atener a unas bases prefijadas.
- Reales Decretos Ley: Decretos del gobierno, sin autorización previa. Legislan sobre aspectos, nuevos o no y q las cortes ratifican o revocan. Es necesaria la autorización del parlamento.
- Reglamentos: sólo está previsto para desarrollar aspectos instrumentales y secundarios tratados en una ley. Ayudan a la aplicación de una ley preexistente. No puede contradecir nunca la ley de la que procede. Se dividen en: reales decretos y decretos legislativos.

A nivel de CCAA: De acuerdo con sus competencias, q son de gestión, pueden legislar (de leyes ordinarias hacia abajo).

A nivel de **Derecho comunitario**: tiene prevalencia y aplicación directa en los países miembros o suscritos.

Hay dos grandes apartados en su normativa:

- Directivas comunitarias: es derecho derivado. Son normas de carácter general q deben ser trasplantadas, desarrolladas por cada E. En todo aquello que concretan son de aplicación prevalente, inmediata y directa.
- Reglamentos de la UE: ya son concretos per se, son normas concretas de aplicación concreta sin necesidad de transposición.

También están los tratados, superiores a los anteriores, que conforman el derecho originario comunitario.

Luego hay otra serie de normas como:

- Recomendaciones: guían a seguir por determinados países.
- Decisiones: le obligan a un determinado E a actuar de una determinada forma con respecto a un aspecto de legislación. Pero **no** es una norma.

Lec. 6.– Las normas laborales (falta mucho)

La costumbre: Se refiere a ella como fuente el Estatuto de los trabajadores en el Art 3. Y tb el código civil se refiere a ella en su último apartado.

Características:

- su existencia debe probarse: mediante testigos, documentos, etc. No se da por sentado, es necesario demostrar.
- Debe ser lícita. No puede ser contraria a la moral y al orden público.

- En ningún caso la costumbre puede contradecir la ley ni el CC.
- Solo es aplicable cuando, en ausencia de norma, existe un uso que no es contrario a los principios democráticos ni a la moral ni al orden público.
- Normalmente se trata de usos de carácter local y profesional, modos de hacer determinadas cosas que, si no contradicen lo expuesto anteriormente, y en ausencia de norma, pueden aplicarse.
- Eficacia residual, solamente en aspectos muy concretos.

Lec. 7.– La aplicación de las normas laborales

Sobre muchos supuestos de hecho sucede concurrencia de normas al respecto. El principio general de aplicación e interpretación de las normas es:

- norma más favorable para el trabajador pero dentro del principio de jerarquía normativa. Porque no siempre la cuestión a decidir es la favorabilidad. Cuando concurren dos normas, se elige la más favorable dentro del principio de jerarquía normativa.
- Conflicto entre normas estatales (de cualquier órgano del E): se resuelve normalmente a partir del principio de jerarquía normativa.
- Conflicto entre normas estatales y normas pactadas (CC por ejemplo): se resuelve normalmente atendiendo al principio de norma más favorable, salvo que se refiera a materia indisponible de derecho necesario. El criterio de favorabilidad no resuelve la aplicación ya que entre norma estatal y norma pactada no siempre hay una relación de favorabilidad porque el estatuto de los trabajadores (por ejemplo) respecto de ciertas cuestiones no especifica una parte, dejándose

a los convenios, expresamente o no. Esto son consideraciones:

- Suplementariedad: cuando la norma establece unos datos concretos pero autoriza al convenio, dentro de esos márgenes, negociar cualquier aspecto.
- Complementariedad: una completa a la otra.
- Supletoriedad: una norma suple a la otra.

- Concurrencia de CC del mismo sector:
 - Cuando el conflicto es entre CC estatutario y CC extraestatutario, sólo se aplica el extraestatutario en aquellos aspectos que sean más beneficiosos.
 - Cuando es entre CC estatutarios: existe la llamada prohibición de concurrencia, es decir, que si existe un CC de cualquier sector no se puede hacer otro sobre lo mismo. Salvo una **excepción**: existe la posibilidad de desarrollo en ámbitos de negociación inferior como convenio marco* (a veces desarrollan aspectos muy concretos que luego son especificados en ámbitos interiores)
- Posibilidad para especificar los convenios marco: en el ámbito superior al de empresa se podrán negociar convenios que afecten a uno de ámbito superior incluso en materias reguladas de ámbito inferior. **Excepto**:
 - periodo de prueba
 - régimen de contratación
 - grupos profesionales
 - régimen disciplinario
 - normas mínimas de seguridad e higiene.

Principios fundamentales:

- Principio de no irreversibilidad: no siempre avanzan las normas laborales a pesar de su vocación social de mejora. Los derechos concedidos en las normas laborales, pueden ser modificados y tb reducidos. Desde el punto de vista jurídico, si el CC cambia es legal (aunque sea a peor).
- Principio de no irretroactividad: El CC que sucede a uno anterior dispone sobre las condiciones establecidas por el mismo con la excepción de los derechos causados. El CC posterior deroga lo anterior en cualquier caso excepto los casos que especifique que se mantienen.
- Principio de perdurabilidad: mientras no se ha negociado otro CC que lo sustituya, el CC anterior, aun habiendo sido denunciado, mantiene su vigencia en los aspectos normativos, mientras no se sustituya. El contenido normativo de los CC sigue vigente, mas allá de su fecha límite de vigencia mientras no entre en vigor otro que lo sustituya. Y ante concurrencia de CC se elige al más favorable en conjunto.

Contenido normativo: es todo aquello que se refiere a la regulación de las condiciones individuales.

Contenido obligatorio: cláusulas de carácter colectivo referidas (x ejemplo) al compromiso de paz social.

[en caso de denuncia del CC, mientras no entra en vigor el siguiente, el único contenido en vigor es el normativo]

*Nota: aspectos generales de los convenios marco: pautas generales para la negociación, regulan aspectos de régimen disciplinario y de régimen de solución de conflicto.

- Principio de respeto a la condición más beneficiosa: (está ligado al principio de norma más favorable). El Art 3.3 del Est, de los Trab dice que se deberá respetar en todo caso la condición más beneficiosa adquirida, sin perjuicio de los principios de absorción y compensación.
- condición mas beneficiosa: cualquier situación o derecho más ventajoso para el trabajador, que no tiene su origen ni en norma ni en CC, ni en contrato.
- Normas de compensación / absorción:

Ejemplo:

CC	2007	2008
SUELDO	850	890
PLUS	110	115
NOCTURNIDAD		
GRATIFICACION	60	15
TOTAL	1020	1020

El trabajador debe mantener el mínimo, pero puede absorber dinero de la gratificación aprovechando la subida del sueldo por CC (si no aprovecha el momento, no puede cambiarlo luego). Siempre ha de ser en condiciones homogéneas.

- Principio de irrenunciabilidad: En el art 3.3 del estatuto de los trabajadores dice que no podrán disponer de sus derechos reconocidos como mínimos o indisponibles por las normas.
- Principio de in dubio pro operario: (en caso de duda, a favor del trabajador).

Es residual. En regimenes paternalistas /dictatoriales. En materia de interpretaci3n, el juez debe acoger la interpretaci3n m3s favorable para el derecho del trabajador cuando haya dudas al respecto. Nunca en cuanto a las normas que rigen la carga de la prueba, de cualquier materia.

· Principio de rebus sis est3ntibus (mientras las cosas est3n as3-). La intervenci3n ajena a la voluntad de las partes no ser3 valida. Los compromisos relativos a las normas pactadas, se entienden siempre de aplicaci3n mientras no exista una intervenci3n ajena a las partes que afecte a la norma.

(falta)

Sindicatos m3s representativos

Capacidad de convocar elecciones sindicales en cualquier empresa del pa3s.

Existen tres niveles:

- Estatal
- Auton3mico
- De sector

Tambi3n en el 3mbito empresarial.

Los sindicatos m3s representativos tienen presencia en organismos p3blicos: consejo de direcci3n, por ejemplo en:

- el Instituto de la Seguridad Social
- MUFACE
- el consejo escolar del estado
- El consejo superior de estad3stica
- Comisi3n consultiva de patrimonio sindical
- Consejo econ3mico y social.

Los m3s representativos tienen tambi3n subvenciones y el derecho al uso de determinados inmuebles.

Lec 12.- Tutela de la libertad sindical

En defensa de la libertad sindical se puede participar de diferentes maneras:

- Sin la intervenci3n de los poderes p3blicos, a trav3s del ejercicio de los derechos de reuni3n, manifestaci3n y expresi3n.
- A trav3s de la acci3n de los poderes p3blicos, reclamando la acci3n de la inspecci3n de trabajo, puesto q acciones contrarias a la libertad sindical pueden ser un delito, y hay que denunciarlo ante la inspecci3n.
- A trav3s de los tribunales, reclamando la defensa de la libertad sindical. La actual ley de procedimiento laboral procedimiento espec3fico.

Es delito cualquier acto, discriminaci3n o conducta lesiva de la actividad sindical, desde el punto de vista individual o colectivo.
--

Puede ser sujeto, la empresa, para actuar contra cualquier acto de injerencia en la actividad de los propios sindicatos, de los sindicalistas, en el acto de la acci3n sindical.

Pero esa tutela no sólo se predica respecto a las empresas, sino también respecto a sindicatos en actuaciones que atentan contra la libertad sindical.

Por ejemplo:

- Como las cláusulas de abuso (q se consideran atentatorias contra la liber. sindical).
- Acuerdos con las empresas intentando la filiación obligatoria.
- cláusulas de empleo preferente o no empleo preferente.

Cualquier acto de injerencia de la empresa podrá ir en contra de la libertad sindi.

Ley de procedimiento laboral

Es un procedimiento sumario y preferente (su tramitación debe ser rápida y va por delante de otro tipo de asuntos).

Puede reclamar cualquier trabajador, grupo de trabajadores o sindicato. O, de manera pasiva, la empresa.

En todos es parte el ministerio fiscal como garante de la libertad sindical.

El sindicato puede comparecer como parte coayudante en los procesos donde el demandante sea un trabajador afiliado, pero no puede iniciar el procedimiento sin el consentimiento del trabajador.

Durante el procedimiento se puede pedir con carácter urgente la suspensión de la conducta injusta hasta la sentencia. Y en relación con el procedimiento rige el llamado proceso de inversión de la carga de la prueba (cuando hay varios indicios, se invierte la carga de la prueba, y el imputado de la acusación debe probar q su conducta obedece a la legalidad porque sino no se entenderá que hay discriminación).

La sentencia que se dicte tendrá q establecer si existe atentado o no contra el derecho fundamental, si existiera declarar la nulidad del acto y lo traslada al momento anterior (como no debiera haber ocurrido, lo dejamos como estaba) y, si fuera necesario, se establecerá una compensación.

La sentencia, con independencia de su recurso, se lleva a cabo.

La Ley de Procedimiento Laboral establece que el despido puede ser declarado nulo, cuando hay violación de los derechos fundamentales.

Este procedimiento se extiende a otros derechos fundamentales: por ejemplo, derecho a la igualdad sexual.

Desde hace unos años, el estatuto de los trabajadores y la ley de procedimiento laboral, establecen como nulo el despido de mujeres embarazadas y tiene derecho a la reincorporación absoluta al puesto de trabajo.

Se protege la libertad sindical a través de los recursos de amparo ante el trib constitucional, por lo que cuando el trabajador no ha obtenido una resolución favorable ante los tribunales ordinarios, puede acudir a al trib constitucional.

Es un delito específico en el código penal: delito contra el ejercicio de la libertad sindical.

Lec. – 14: Representación de los trabajadores en la empresa

Desde los primeros movimientos sindicales, se planteó la necesidad de instaurar cauces de representación que hicieran posible la representación de los trabajadores en la empresa. La Constitución reconoce la

necesidad de la existencia de esa representación, y la ley orgánica de libertad sindical también.

El estatuto de los trabajadores dedica varios artículos a la configuración y elección del comité para la elección del comité para la elección de representantes; y esa visión está contemplada desde la idea de confrontación de intereses, para conseguir un marco de diálogo social.

Dentro de la empresa hay dos clases de representación de los trabajadores:

- Representación unitaria: Representa a todos los trabajadores. Puede ser:
 - individual: delegados de personal (en empresas pequeñas)

Además de delegados y comités, existe la figura de comité conjunto en empresas con varios centros de menos de 50 trabajadores. Y también el comité de intercentro (previsto para grandes empresas con varios centros de trabajadores y que se forma por elección entre diversos comités).

El mandato es de 4 años. La mayor parte de las elecciones sindicales se celebran durante un año sin perjuicios de ser celebradas elecciones parciales (para cubrir votantes)

Competencias:

- negociación: pueden negociar y suscribir acuerdos e incluso convenios. También horarios, descansos y permisos, revisados cada año. Intervienen en todos los expedientes de modificación de condiciones y en despidos colectivos
- Información: Tiene derecho a recibir información sobre la situación económica y contable de la empresa en los mismos términos que cualquier socio. Información detallada sobre todo lo concerniente a la contratación y en todos los casos de sanciones graves, muy graves o despidos. Información sobre cualquier estadística que tenga la empresa en todo lo concerniente a prevención de riesgos laborales. Info, sobre cualquier cambio de titularidad, traslado, deslocalización, reestructuración o planes de fusión de la empresa.
- vigilancia y control: Tienen facultades para exigir ante la inspección de trabajo el cumplimiento de los pactos y los convenios, y son los encargados de que ese cumplimiento sea efectivo.
- acudir a los tribunales planteando los llamados conflictos de interpretación o, sin ir a los tribunales, planteando cualquier medida de conflicto colectivo, incluida la huelga.

2. colegiada: comités de empresa.

Las garantías figuran en el art 68 del estatuto de los trabajadores:

2 apartados:

- frente al despido y las sanciones
- relación con el ejercicio de sus funciones

Frente al despido y las sanciones: no pueden ser despedidos o sancionados, la empresa debe tramitar previamente al despido el expediente contradictorio [el trabajador debe tener la oportunidad de conocer los cargos que se imputan con anterioridad al despido, responder ante ello y promover soluciones antes del despido]. Si no tramita el exp. contradictorio, el despido o sanción resultará improcedente.

En caso de despido, si resulta improcedente, son ellos (y no la empresa) los que deciden si indemnización o readmisión.

En los casos de expedientes de crisis o traslado, los representantes tienen, en general, prioridad para permanecer en el puesto de trabajo.

En relación con el ejercicio de sus funciones: la ley les ha reconocido libertad de expresión, de publicación y también de reunión y, en empresas grandes, derecho de uso de determinados espacios para reuniones, etc. Tiene derecho a un tiempo de horas sindicales, que se resta a su horario de trabajo. Ese número de horas está previsto en el art 68 del Est. Trabajadores:

15h/mes: empresas de menos de 100 trabajadores

20h/mes: empresas de 250/500

30h/mes: empresas de 500/750

40h/mes: empresas de 750 trabajadores en adelante

Casi todos los convenios dicen que estas horas serán acumulables (y, en ocasiones, se acumulan las de todo el comité de empresa en una persona), y de ahí resulta la figura de los liberados.

Procedimiento de elección:

El método de elección está regulado por el Est. Trabajadores y también por el real decreto que regula aspectos instrumentales.

Todos los trabajadores tienen derecho a participar en la elección de sus representantes (1 mes de antigüedad y un contrato en vigor). Los electores tienen que tener 16 años y los elegibles 18, siempre que también se tengan más de 6 meses de antigüedad. A los trabajadores inmigrantes se les exigen más requisitos.

Los altos directivos no participan en la elección ni pueden ser representantes.

Las candidaturas las presentan los sindicatos o bien grupos de trabajadores avalando con su firma la candidatura. Y ese aval tiene que cubrir tres veces el número de puestos del comité. Las candidaturas deben de ser completas y podrán ser invalidadas si antes de la elección, renuncian el 40% de los candidatos.

Las elecciones las promueven los sindi. + Representativos (a nivel nacional, CCAA, de sector o de empresa) o también pueden promoverlas la mayoría de los trabajadores de una empresa. De esa promoción hay que dar traslado a la directiva de la empresa y a la autoridad laboral.

Entre el plazo de la convocatoria y las elecciones debe mediar un espacio de tiempo razonable para que se puedan hacer las candidaturas.

El desarrollo/elaboración del censo/control de las candidaturas lo hace la mesa electoral [formada por trabajadores más antiguos de la empresa, los jóvenes y el de más edad]. El voto es personal, libre y secreto. También se puede votar por correo pero con las garantías de identidad y secreto. En empresas pequeñas para delegado sindical se vota a las personas concretas.

Cuando es para comité se vota a listas enteras y los puestos se atribuyen de modo proporcional a las distintas candidaturas, eliminando a las que no llega al 5%.

El proceso de votación se refleja en acta que es firmada y controlada por los miembros de la mesa y por los representantes de los sindicatos que están presentes en la elección y los resultados del acta se envían al

registro de resultados de elecciones sindicales, que depende de la consejería de trabajo.

Nº de representantes/nº de trabajadores:

Hasta 30 trab 1 representante

30/50 trab 3 representantes

50/100 trab 5 representantes

- *Representación sindical*: son, esencialmente los representantes del sindicato y de los afiliados del sindicato en la empresa (doble función). Con independencia de los derechos del trabajador de una empresa, el afiliado, dentro del ámbito de la empresa, puede constituir sección sindical y elegir un representante.

Como sección sindical pueden celebrar reuniones (fuera del horario laboral), pueden recaudar cuotas y exigir a la empresa la retención de las mismas del salario y pueden atribuir información, recibirla, y difundirla.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos (nacional, CCAA y de empresa) tienen derecho a tener su propio tablón de anuncios, a estar presentes, a través de los delegados, en la negociación colectiva; y pueden, incluso, llegar a firmar convenios si tienen más del 50% de los miembros del comité de empresa.

Cuando la empresa tiene más de 250 trabajadores tienen derecho, además, a un local.

Según la ley orgánica de libertad sindical, en empresas de más de 250 trabajadores, las secciones sindicales pueden nombrar un delegado sindical con garantías. Las facultades y garantías de estos delegados sindicales son iguales que las del resto de delegados y miembros del comité de empresa. Además los delegados sindicales deben ser oídos con anterioridad al momento de cualquier sanción grave o despido de alguno de los miembros del sindicato.

Los cargos del sindicato fuera del ámbito de la empresa, tienen derecho a la excedencia y derecho de reivindicación a la empresa cuando termine su cargo; derecho al acceso a los centros de la empresa para cualquier función sin perjuicio del desarrollo del trabajo.

Específicamente, los trabajadores de una empresa que sean miembros de la comisión de negociación tienen el derecho a permisos no retribuidos para tal fin.