

I. TEORIA GENERAL. EL DERECHO DEL TRABAJO, EVOLUCIÓN Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA

CAPITULO I.....

1. – TRABAJO: CONCEPTO Y ASPECTOS: En una acepción común, trabajo implica una prestación bien de tipo intelectual, bien de tipo físico. En una acepción más amplia, trabajo es el resultado de la actividad del hombre.

En el trabajo podemos distinguir varios aspectos:

- **PERSONAL**: Es un medio de satisfacción de las propias inquietudes, de realización del hombre. Actúa, además, como instrumento para conseguir los medios económicos que permitan la subsistencia del trabajador.
- **SOCIAL**: El trabajo constituye un medio que facilita la relación entre los hombres.
- **ECONOMICO**: El trabajo es un mecanismo indispensable en la producción de bienes y servicios.

2. – EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO Y SUS MANIFESTACIONES:

ESCLAVITUD ! REGIMEN FEUDAL ! GREMIOS ! REVOLUCION INDUSTRIAL ! LIBERALISMO !
MOVIMIENTO OBRERO ! SIGNIFICACIÓN ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

3. – CONCEPTO Y OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO: El derecho del trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad la regulación del fenómeno humano del trabajo. Se trata de un nuevo derecho constituyente de una nueva disciplina desgajada del Derecho Civil. Por otra parte, se trata de un derecho tuitivo, donde el intervencionismo del Estado tiene como finalidad la protección del trabajador considerado como la parte débil de la relación laboral.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios *personal, libre, por cuenta ajena, remunerada* y en situación de *subordinación o dependencia*.

- **TRABAJO PERSONAL**: La prestación de servicios ha de ser realizada por la persona que se ha contratado (el contrato de trabajo es *intuitu personae*).
- **TRABAJO VOLUNTARIO**: El trabajo objeto del Derecho del Trabajo ha de ser prestado voluntariamente. El trabajador es libre de contratar o no.
- **TRABAJO POR CUENTA AJENA**: La esencia del trabajo por cuenta ajena radica en que la atribución de los frutos del trabajo sean para otra persona distinta a la que realiza el trabajo o la actividad.
- **TRABAJO DEPENDIENTE**: Es aquél que debe prestarse en régimen de dependencia y subordinación respecto al empresario (bajo su control). Hoy día, se considera la dependencia, como el sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplinario del empresario, o dicho en otros términos, la dependencia es la inserción del trabajador en el círculo rector y disciplinario empresarial.
- **TRABAJO REMUNERADO**: Todas las relaciones laborales requieren las remuneraciones como contraprestación del servicio prestado.

" **TRABAJO AUTÓNOMO**: Es aquél que no se realiza en una situación de subordinación o dependencia, sino en un régimen de autonomía. Esta autonomía tiene dos requisitos:

- La organización del trabajo por el propio trabajador.
- El riesgo es inherente al trabajador mismo, por lo que las consecuencias favorables o adversas de su

actividad repercuten en él.

A título de conclusión, podríamos decir que todo trabajo por cuenta propia es autónomo, pero no todo trabajo autónomo tiene que ser forzosamente por cuenta propia.

II. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO II.....

1. – FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO: La necesidad de una reglamentación internacional del trabajo se basó en diversas razones. La primera de ellas, relativa a la competencia internacional en el mercado. Después de la creación de la OIT, los fines perseguidos eran la paz universal y la justicia social.

Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía mundiales . La paz permanente sólo puede estar basada en la justicia social y, dicha paz no puede entenderse únicamente como la ausencia de guerra.

A los anteriores argumentos, se añadió la necesidad de mejorar la condición humana y la evitación de un retroceso de la normativa nacional en materia social y laboral.

Como conclusión, podemos señalar que la finalidad de la normativa internacional es la necesidad de justicia social, así como contribuir al establecimiento de políticas sociales coherentes.

2. – LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: La Organización Internacional del Trabajo empezó a funcionar en 1.919 pero no es hasta la Declaración de Philadelphia de 1.944 donde encontramos sus principios ideológicos:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es una condición indispensable para el progreso.
- La pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- La lucha contra las necesidades debe llevarse a cabo por el esfuerzo internacional continuado, cooperando representantes de los trabajadores en pie de igualdad.
- Todos los seres humanos tienen el derecho a conseguir su progreso material, y su desarrollo espiritual en la libertad y en la dignidad, en la seguridad económica y común igualdad de oportunidades.

2.1. – Composición de la OIT:

2.1.1. – Miembros:

De acuerdo con su tratado constitutivo son miembros de la OIT:

- Los Estados que eran miembros de la Organización el 1 de noviembre de 1.945.
- Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de la Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General.
- Los Estados que sean admitidos por la Conferencia General de la OIT, por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión.

2.1.2. – Órganos:

- Conferencia Internacional del Trabajo: Está compuesta por cuatro delegados, dos de los Gobiernos,

uno de los empresarios y otro de los trabajadores.

- Consejo de Administración: El Consejo de Administración está compuesto por 56 personas distribuidas de la siguiente forma: 28 representantes de los Gobiernos, 14 representantes de los patronos y 14 representantes de los trabajadores.
- Oficina Internacional del Trabajo: Está bajo la dirección del Consejo de Administración y tiene el carácter de un órgano técnico administrativo y a su frente se encuentra el Director General.

2.2. – Actividad normativa:

2.2.1. – Los Convenios de la OIT:

El Convenio de la OIT, es una norma internacional cuya eficacia interna en cada país está condicionada al acto de ratificación del Convenio por la autoridad competente del Estado.

2.2.2. – Las recomendaciones de la OIT:

Las Recomendaciones son meras propuestas, desprovistas de todo carácter vinculante, dirigidas a los Estados miembros. Sólo obligan a informar al Director de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre el grado de observación de lo recomendado.

2.2.3. – Las Resoluciones de la OIT:

Expresan simplemente la opinión o criterio de la Organización sobre determinadas materias. Carecen de obligatoriedad y suelen ser anticipaciones de futuras recomendaciones o convenios, que se formulan por vía de exhortación o invitación a los Estados miembros, al Consejo de Administración, al Director General e incluso a la propia OIT.

3. – LOS TRATADOS INTERNACIONALES: Junto al Derecho Internacional uniforme, emanado de organismos institucionales, existe un Derecho Internacional convencional, o pactado, que tiene su origen entre dos o más Estados, y su expresión en los Convenios bilaterales o multilaterales, cuya finalidad es la protección laboral de los trabajadores emigrantes.

La ratificación y publicación interna de estos tratados sigue los mismos trámites examinados en el supuesto de los Convenios de la OIT.

4. – EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA:

4.1. – La Unión Europea: La comunidad tiene la finalidad de promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes, un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad.

La política de la comunidad se fundamenta en la realización de las cuatro libertades fundamentales:

- La libre circulación de trabajadores, que comprende dos aspectos objeto de regulación en el Tratado:

A/ La libre circulación de trabajadores.

B/ El derecho de establecimiento.

- La libre circulación de mercancías.
- La libre circulación de servicios.

- La libre circulación de mercancías.

4.2. – Creación de la Unión Europea: El Tratado de la Unión Europea fue firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1.992 y ratificado por España el 29 de diciembre de 1.992. La Unión Europea constituye una nueva etapa en el proceso creador de una Unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa, en la cual las decisiones serán tomadas de la forma más próxima posible a los ciudadanos.

4.3. – El Tratado de Ámsterdam: Enuncia una serie de orientaciones sociales prioritarias en el ámbito comunitario, en especial para el empleo. Además, sienta las bases para luchar contra toda discriminación basadas en el sexo, raza, religión...

Las materias en las que se quiere reforzar la acción o la intervención son las siguientes:

- Salud.
- Condiciones de trabajo.
- Integración de las personas excluidas del mercado laboral.
- Lucha contra la exclusión social.
- Reconocimiento del papel fundamental de los interlocutores sociales.

4.4. – El Tratado de Niza: Tiene como bases mejorar el actual marco institucional. Las modificaciones introducidas han sido las siguientes:

- Reforzamiento del poder de legislador del Parlamento europeo.
- Limitación del número máximo de diputados a 732.
- El Gobierno es la institución de la Unión en la que están representados los Gobiernos de los Estados miembros.
- Adopción de disposiciones para las que hasta ahora se exigía unanimidad, por mayoría cualificada.
- Limitación de los comisarios europeos a partir de 2.005 y reforzamiento del papel del Presidente de la Comisión.
- ...

4.5. – Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea: Recoge, en un único texto, el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos europeos y de todas las personas que viven en el territorio de la Unión:

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

4.6. – Las instituciones de la Unión Europea:

4.6.1. – El Parlamento Europeo:

Está compuesto por representantes de los Estados miembros, que serán escogidos por sufragio universal directo. Los representantes de los Estados miembros se agrupan en el Parlamento por partidos políticos y no por nacionalidades. El Parlamento designará entre sus miembros un Presidente y los componentes de la mesa.

4.6.2. – El Consejo:

Está formado por un representante de cada Estado miembro de rango ministerial, facultado para comprometer al Gobierno de dicho Estado miembro. La presidencia se ejercerá por rotación por cada Estado miembro en el Consejo durante un periodo de 6 meses.

4.6.3. – La Comisión:

Estará compuesta por 17 miembros, elegidos por su competencia general y que ofrezcan garantías de plena independencia. Deberá comprender al menos un nacional de cada uno de los Estados miembros. Tiene el objetivo de garantizar el funcionamiento y desarrollo del mercado común.

4.6.4. – El Tribunal de Justicia:

Garantizará el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación del Tratado constitutivo.

4.6.5. – El Tribunal de Cuentas:

Es la institución encargada de fiscalizar o controlar las cuentas de la UE.

4.6.6. – El Comité Económico y Social:

Tiene carácter consultivo y está compuesto por representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social y será consultado por el Consejo o la Comisión previa la adopción de determinadas decisiones.

4.7. – La acción normativa de la Unión Europea en materia laboral: Las Instituciones comunitarias adoptan decisiones de carácter normativo. Estas normativas constituyen un cuerpo legal, jurisprudencial e incluso consuetudinario, con principios generales propios, por lo que se habla de un ordenamiento jurídico: El Derecho Comunitario.

- Derecho Primario u Originario: En éste se integran los Tratados, Convenios y Acuerdos de modificación.
- Derecho Derivado: Conjunto de normas que da conformidad con los Tratados.
- Derecho Complementario: Recoge las fuentes del Derecho Internacional.

4.7.1. – Formalización del Derecho Derivado:

Para el cumplimiento de su misión, el Consejo y la Comisión adoptarán Reglamentos y Directivas, formularán Recomendaciones y emitirán Dictámenes.

La directiva es una norma incompleta: obliga al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando a las Autoridades Nacionales la elección de la forma y los medios.

Los otros instrumentos jurídico-formales comunitarios, Recomendaciones y Dictámenes se entiende que carecen de carácter normativo y vinculante. Los destinatarios pueden ser Estados o Empresarios y son libres para seguir o no sus indicaciones.

4.7.2. – Las relaciones entre el Derecho comunitario y el Derecho español:

La incorporación de España a la Comunidad Europea supone la prevalencia de los Tratados Básicos y del Derecho derivado de las Comunidades sobre Derecho interno, incluida la Constitución.

4.7.3. – La materia laboral en el Derecho Derivado:

Los objetivos básicos en materia social perseguidos por el Derecho derivado son fomentar el empleo y armonizar las legislaciones sociales de distintos Estados miembros.

Las principales disposiciones del Derecho Derivado son las siguientes:

- Disposiciones generales.
- Condiciones de trabajo.
- Seguridad de los trabajadores.
- Salarios y duración del trabajo.
- Desempleo y empleo.
- Principios de Seguridad Social.

CAPITULO III.....

1.- LA CONSTITUCIÓN.- CONTENIDO JURIDICO-LABORAL: La Constitución de 1978 de acuerdo con los principios jurídico-políticos en que se funda, establece numerosas disposiciones relativas al trabajo por cuenta ajena.

2.- NORMAS EMANADAS DEL PODER LEGISLATIVO:

2.1.- La Constitución: La Constitución es la fuente de fuentes. El ejercicio del poder normativo se ha de ajustar a ella.

2.2.- La ley: La ley es la fuente de primer rango tras la Constitución.

2.2.1.- Leyes Orgánicas: Son las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueban los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general, y las demás previstas en la Constitución. Para su aprobación se requiere la mayoría absoluta del Congreso.

2.2.2.- Leyes Ordinarias: No tienen expresamente atribuido un contenido, se caracterizan por regular materias no reservadas a la ley orgánica, y por regir mayoría simple para su adopción.

3.- NORMAS EMANADAS DEL PODER EJECUTIVO:

3.1.- Decretos leyes y Decretos Legislativos:

3.1.1.- Decretos leyes: Pueden dictarse por el Gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad. Su aprobación se discute por votación en el Congreso y ha de producirse en los 30 días siguientes a su promulgación. Pueden ser objeto de Decretos leyes:

- El ordenamiento de las Instituciones básicas del Estado.
- Los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos.
- El régimen de las comunidades autónomas.
- El Derecho electoral general.

3.1.2.- Derechos Legislativos: Son normas con rango de ley. Disposiciones legislativas por delegación y no tienen que ser refrendadas por el Congreso. Las normas que pueden adoptar las leyes delegantes son las siguientes:

- Delegación para la formación de Textos Articulados.
- Delegación para refundir varios textos legales en uno sólo.

4.- EL RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD:

Las leyes, tanto orgánicas como ordinarias, los Decretos legislativos y los Decretos leyes, pueden ser impugnados por inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

5.- REFERENCIA A LAS ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES. LAS ORDENANZAS DE TRABAJO Y EL ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACIOS:

Hasta 1994 las Condiciones de Trabajo se venían rigiendo por las Ordenanzas de Trabajo, hasta que a partir de entonces se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

6.- LA COSTUMBRE EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL:

La costumbre gozó históricamente de un importante papel a causa de la ausencia, o de la insuficiencia, de preceptos escritos reguladores de cuantas situaciones ofrecía la realidad social, pero en el Derecho moderno se produce el retraimiento de la costumbre hacia un lugar secundario.

7.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO:

Los principios generales del Derecho no están plasmados ni en leyes, ni en costumbres, pero si están jurisprudencialmente aceptados, y se aplican únicamente en defecto de ley o de costumbre.

8.- LA JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO LABORAL:

La jurisprudencia no es una fuente del Derecho propiamente dicha. La Jurisprudencia tienen atribuida una función complementaria de interpretación y aplicación de las fuentes.

TEMA 4. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. La negociación colectiva como fuente específica de derecho del trabajo

Antecedentes históricos y régimen jurídico: El convenio colectivo surgió históricamente con la finalidad de superar las desigualdades del poder negociador que existe entre las partes de una relación individual del trabajo. Dos sistemas para establecer condiciones de trabajo con carácter general:

- La función del estado: fijación de condiciones de trabajo
- Sujetos interesados en la relación laboral (empresario y trabajadores)

Con la promulgación de la Constitución se reconoce el derecho a la negociación colectiva como uno de los derechos y libertades de los ciudadanos.

2. Concepto de convenio colectivo

Elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. El convenio colectivo es todo acuerdo escrito, concluido entre representantes de los trabajadores y de los empresarios que tenga por objeto regular las condiciones de trabajo en un ámbito determinado.

Fruto de esa negociación son las normas que rigen las vacaciones, incentivos, salarios, horarios etc en

definitiva las relaciones laborales. Hay que hacer distinción entre convenio colectivo y acuerdos colectivos: El convenio colectivo regula básicamente las condiciones de trabajo de una empresa y el Pacto colectivo es documento donde se plasma un acuerdo que pone fin a un conflicto surgido entre ambas partes. Ej. Final de una huelga

3. Clases

Los convenios colectivos se pueden clasificar con arreglo a diferentes criterios:

- Por el ámbito territorial: locales, comarcas, provinciales, de comunidad autónoma etc.
- Por el ámbito funcional: de empresa (puede afectar a todos a un centro de trabajo. Puede darse: convenio de una empresa determinada que obliga al empresario y a todos los trabajadores de una empresa determinada, convenio de centro de trabajo que es cuando la empresa tenga varios donde el convenio afecta a los trabajadores que prestan servicio en este centro de trabajo, convenios de grupo profesional que afectarían solo a un grupo de trabajadores.) y de ámbito superior a la empresa.
- Por el ámbito personal: de rama de actividad (afecta a cuantas empresas desarrollan la misma actividad en una determinada rama de producción) y de rama profesional o de oficio (el oficio de los trabajadores independientemente de la empresa donde presten sus servicios

4. Unidades de negociación

- Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
- Mediante acuerdos interprofesionales: fijar las reglas que han de resolver los conflictos.
- Las organizaciones de trabajadores y empresarios podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas.

5. Procedimiento de elaboración

- Iniciativa para negociar: La parte que recibe la comunicación escrita tiene la obligación de negociar. La parte receptora de la comunicación debe responder afirmativamente en plazo de un mes. Se procederá la oposición a la iniciación de negociaciones cuando: se trata de revisar un convenio que todavía está en vigor y cuando exista causa legal o convencional que impida la negociación.
- Registro de la comunicación: Copia del escrito y se dirigirá a la dirección general del trabajo
- Formación de la comisión negociadora: plazo un mes se constituye la comisión negociadora integrada por los sujetos para negociar un convenio colectivo. La designación de los componentes de la comisión corresponde a las partes negociadoras. De mutuo acuerdo se designa a un presidente que no es obligatorio, en caso que se designe tendrá voz pero no voto. A este le corresponde convocar las sesiones y dirigir. La comisión podrá contar con la asistencia de asesores (con voz pero sin voto); también se designa a un secretario que tome nota de la marcha de sesiones y levante actas. El nº de integrantes de la comisión no podrá exceder de 12 miembros en los convenios de ámbito empresarial y de 15 en ámbito superior.
- Adopción de efectos: actuar de buena fe

6. Contenido de los convenios

Contenido mínimo:

- La determinación de las partes que lo conciernan
- El ámbito personal (sujetos obligados), funcional(sector de actividad en el que se aplica) y territorial
- Condiciones para la no aplicación de régimen salarial
- Duración del convenio
- Forma y condiciones para ejercitar la denuncia del convenio
- Convenio colectivo de forma escrita

- Designación de una comisión paritaria

Contenido opcional:

- Materias de índole laboral
- Materias de índole existencial
- Materias de índole sindical

Duración y vigencia: Las partes pueden fijar libremente la duración del convenio. Se prorrogarán de año en año siempre que no hay denuncia

7. Eficacia del convenio: La presentación se hace dentro del plazo de 15 días a partir de la firma, una vez registrado el convenio se remite arbitraje y conciliación competente para su depósito. La publicación es obligatoria y gratuita en el BOE

8. Aplicación y interpretación

Tiene como finalidad el conocer exactamente el sentido que las partes quisieran dar a las cláusulas del mismo.

9. Adhesión y extensión de los convenios: Es la posibilidad de aplicar las cláusulas de un convenio colectivo a unidades de negociación no originarias de los mismos.

10. Impugnación de convenios colectivos: Impugnación de oficio y a instancia de parte (los representantes legales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados podrán instar la impugnación del mismo.

TEMA 5. FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

Concepto de derecho: Conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular la convivencia humana de una sociedad con el fin de hacer justicia. Este derecho se divide en derecho Público y Derecho privado. El derecho de trabajo ha de ser voluntario, personal, retribuido, por cuenta ajena y sometido al poder de dirección del empresario.

Las fuentes de derecho pueden ser de dos tipos: **Formales** (texto o norma aplicable a un determinado caso) y **materiales** (órgano del estado o grupo social: parlamento, sindicato y empresarios).

1. Fuentes Formales: **La ley** (texto legal escrito), **Costumbres** (práctica repetida de una determinada acción que se convierte en norma), **Principios generales del derecho** (son principios que se basan en las leyes), **Jurisprudencia** (sentencias de los tribunales superiores sobre misma materia).

2. Fuentes materiales: **Poder legislativo** (esta formado por el parlamento el cuál está dividido en congreso de los diputados y senado. Este poder legisla y controla la acción del gobierno y aprueba los presupuestos generales del estado), **poder ejecutivo** (formado por el gobierno y el gabinete de ministros. El gobierno elabora la política y dirige la vida administrativa del país) y **poder judicial** (formado por los jueces y magistrados).

3. Clasificación de las leyes: **La Constitución** (ninguna ley puede ser contraria a esta), **Leyes orgánicas** (regulan derechos y deberes recogidos en la constitución), **Leyes ordinarias** (son las que no son recogidas en las leyes orgánicas), **Real decreto ley** (las hace el gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad), **real decreto legislativo** (cuando el legislativo le concede prioridad al gobierno para difundir varias leyes), **Órdenes de reglamentos** (dependen del órgano que las haga).

4. Fuentes del derecho laboral: **Leyes** (es la clasificación de las leyes), **Convenios colectivos** (acuerdos entre los representantes de los trabajadores y empresarios que regulan las relaciones laborales por sectores de actividad), **Contrato de trabajo**, **Usos y costumbres**.

5. Principios de aplicación de las normas laborales:

- Norma más favorable: Cuando existan dos normas en vigor y se discuta sobre cual de ellas debe aplicarse por preferencia, se debe elegir siempre la que sea más favorable para el trabajador aunque ésta sea de rango inferior.
- Principio de condición más beneficiosa: Consiste en mantener los beneficios que uno o más trabajadores hayan podido obtener a través del contrato de trabajo.
- Pro-operario: Cuando exista dos o más interpretaciones posibles de una norma y se tenga dudas sobre cual es la correcta se debe interpretar a favor del trabajador. Ej: 30 días de vacaciones contados como hábiles (sin fin de semana).
- Irrenunciabilidad de derechos: Un trabajador no puede renunciar a sus derechos reconocidos por la ley, convenio colectivo o cualquier otra norma.

TEMA 6. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

1. La administración laboral: Es el conjunto de órganos y sus correspondientes actividades. Se le caracteriza por servir con objetividad a los intereses generales.

2. El ministerio de trabajo y asuntos sociales. Órganos y competencias:

- Órganos centrales: Ministerios de trabajo, secretaría de Estado de la SS.
- Órganos periféricos: Transferencia de competencias a las comunidades autónomas.
- Organismos en régimen de descentralización: Fondo de garantía salarial, unidad administradora del Fondo Social Europeo, Instituto Nacional del empleo y de Seguridad e Higiene en el trabajo, Instituto Nacional de la SS etc
- Consejo Económico Social: Órgano consultivo del gobierno, personalidad jurídica propia y plena capacidad. Está integrada por 61 miembros incluido el presidente. Su composición es de: 20 miembros en representación de las organizaciones sindicales, 20 miembros en representación de las organizaciones empresariales y 20 miembros de los cuales 3 representan al sector agrario, 3 al sector marítimo pesquero, 4 a consumidores y usuarios, 4 a de la economía social y 6 expertos en materias de competencia del consejo. Las funciones del Consejo son: emitir dictamen con carácter preventivo, emitir dictamen en los asuntos, elaborar estudios o informes, elaborar y elevar anualmente al gobierno.

3. La administración laboral en las comunidades autónomas: Los órganos autonómicos suelen estar agrupados en consejerías de Trabajo. Se encomienda a las Comunidades Autónomas la ejecución de los servicios de la SS, la gestión de régimen económico de la SS, así como la organización y administración de los servicios de la SS.

4. La inspección de Trabajo:

Funciones: La actuación de la inspección de Trabajo se extiende a personas físicas y jurídicas públicas o privadas y a las comunidades de bienes. Se ejerce en centros de trabajo de toda clase y naturaleza.

A) Ordenación del trabajo: asesoramiento general, vigilancia e informe sobre el cumplimiento de las normas laborales, convenios colectivos y cualquier otra normativa sectorial.

B) SS: inspección, intervención, información técnica.

C) Migraciones y empleo.

D) Asistencia técnica: facilitando información a empresarios y trabajadores.

E) Arbitraje, conciliación y mediación en los conflictos de huelgas.

Procedimiento de actuación: La inspección de trabajo la podrá iniciar por propia iniciativa del inspector de trabajo y SS, por orden superior de la autoridad competente, a petición razonada de cualquier órgano judicial, por petición concreta de los organismos de la SS etc.

El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de acontecimiento de los mismos, identificación de las personas presuntamente responsables y demás circunstancias.

Los inspectores de Trabajo están facultados para: Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso, hacerse acompañar durante sus visitas por los trabajadores o representantes o peritos o técnicos, practicar cualquier diligencia de investigación o examen o prueba para comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y en particular para: pedir información, exigir la comparecencia del empresario, examinar documentación y libros de empresa, tomar o sacar muestras de materiales etc.

- Actuación de los Subinspectores de Empleo y SS: Sus funciones son: comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, comprobación en materia de afiliación, cotización, altas y bajas de trabajadores etc.

Consecuencias de la actividad inspectora: Archivar el expediente, advertir y requerir al sujeto responsable, requerir al sujeto responsable para que en el plazo que se señale adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa social, requerir al empresario para que en un plazo determinado lleve a efecto las modificaciones precisas en sus instalaciones, iniciar el procedimiento sancionador, promover procedimientos de oficio para la inspección de empresas e afiliación e altas y bajas de trabajadores, ordenar la paralización inmediata de tareas etc.

5. Infracciones y sanciones de orden social: Las infracciones administrativas son definidas como las acciones y emisiones de los distintos sujetos responsables tipificados y sancionados en la presente ley que se pueden calificar como leves, graves y muy graves.

Sujetos responsables: Pueden ser personas físicas, jurídicas: empresarios en la relación laboral, empresarios y trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia etc

Clases de infracciones: Laborales (acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales), Laborales en materia de prevención de riesgos laborales, infracciones en materia de la SS, de emigración etc

Clasificación y graduación: Faltas leves, graves y muy graves. En las primeras se incluyen incumplimientos meramente formales. Entre las graves incluyen incumplimiento de mayor entidad como por ejemplo: no formalizar por escrito el contrato de trabajo. Entre las muy graves están por ejemplo: las decisiones discriminatorias.

Procedimiento sancionador: Puede ir desde advertencia o consejo para la subsanación de las deficiencias observadas. El procedimiento sancionador se formaliza mediante acta de la Inspección de Trabajo y SS en sus diversas modalidades.

Clases:

- **Actas de infracción:** Tiene que contener los datos del sujeto infractor, hechos comprobados por el Inspector, infracción cometida, nº de trabajadores de la empresa y afectados, la propuesta de sanción, órganos competentes para resolver y plazo de formulación de alegaciones ante el mismo, indicación del funcionario que levanta acta de infracción y firma, fecha de acta de infracción. Éstas actas se notificarán a los sujetos responsables, los cuales dispondrán de un plazo de 15 días hábiles para formular las alegaciones que estime pertinente. Transcurrido este plazo el órgano competente dará audiencia al interesado para resolver el expediente en plazo de 8 días. Si transcurridos 6 meses desde la fecha de acta no hubiera recaído resolución se iniciará el cómputo de plazo de 30 días, las resoluciones serán notificadas a los interesados.
- **Actas de infracción por obstrucción:** Se formulan para sancionar actos dirigidos a impedir la actuación de la Inspección de Trabajo y SS ya sea negando la entrada al inspector en el centro de trabajo, ocultando datos, falseando declaraciones etc.
- **Expediente de liquidación:** La inspección de trabajo y SS podrá formular propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos en relación con cuotas y otro conceptos.
 - ◆ **Propuestas de liquidación:** La inspección de trabajo compruebe la falta total de cotización respecto de trabajadores en alta sin haber presentado los documentos de cotización en plazo.
 - ◆ **Actas de liquidación:** cuotas originadas por falta de afiliación o alta de los trabajadores. Éstas actas contendrán los datos del sujeto, hechos comprobados, importe principal del débito. Se notificarán a los sujetos responsables, así como a los trabajadores afectados por la inspección de trabajo y SS. Antes del vencimiento del plazo para formulación de alegaciones, los sujetos responsables podrán ingresar su importe; transcurrido el plazo de alegaciones será notificada a los interesados y a la Tesorería General de la SS.
 - ◆ **Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos:** se practicarán con la misma fecha y se notificarán simultáneamente. El procedimiento aplicable a ambas será conjunto y responderá al establecido para las actas de liquidación. La resolución definitiva será única para ambas actas.
 - ◆ **Requerimientos de pagos de cuotas:** Si la inspección de trabajo comprobare la existencia de deudas podrá requerirla sujeto interesado para que proceda a su ingreso efectivo.

Procedimiento sancionador de las infracciones leves y graves en materia de prestaciones del sistema de SS: iniciado el procedimiento sancionador mediante la expedición de acta de infracción, se suspenderá cautelarmente el pago de la prestación, notificándose dicha acta al interesado.

TEMA 7. LA JURISDICCIÓN. ASPECTOS GENERALES

1. La jurisdicción: Es la potestad que dictamina la soberanía del estado, ejercida por tribunales independientes y predeterminados por la ley, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando los juzgados para satisfacer las pretensiones de las partes. Éstos órganos deben ser absolutamente independientes para garantizar la imparcialidad de sus decisiones. Otro aspecto es la predeterminación del tribunal que debe juzgar el caso y éste es el encargado de ejecutar lo dispuesto en sus decisiones. La Jurisdicción es única.

2. La jurisdicción del trabajo: Se refiere al conjunto de órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales.

3. Ámbito jurisdiccional del orden social

- Estos órganos conocerán las cuestiones entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo.
- Conocerán la protección por desempleo
- Planes de pensiones y contratos de seguros

- Impugnación de convenios colectivos
- Materias electorales etc

Si el órgano judicial aprecie de oficio su incompetencia objetiva que prevendrá al demandante ante quién y como puede hacer uso de su derecho. Se requerirá audiencia de las partes y del ministerio fiscal.

5. estructura de la jurisdicción social

- **Órganos y competencias:** Juzgado de lo social (cuestiones entre empresarios y trabajadores, en materia de la SS, contra el fondo de garantía, conflictos colectivos etc).

Competencia territorial: si los servicios se prestan en lugares de distintas circunscripciones, el trabajador podrá elegir entre aquel de ellos que tenga su domicilio, el del contrato. Si son varios demandados y se opta por el fuera del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados. Cuando existan varias salas de lo social en un mismo tribunal superior la competencia territorial de cada una de ella, se determinará aplicando las reglas anteriores referidas a lo territorial.

- **Cuestiones y conflictos de competencia:** El juez o Tribunal Superior fijará su propia competencia, oídas las partes y el ministerio fiscal, por plazo común de 10 días.

TEMA 8. EL PROCESO LABORAL

1. Concepto: Es el instrumento con el los órganos jurisdiccionales del orden social, conocen las pretensiones que se ejercitan en esta rama del derecho.

Principios que lo informan:

- Principio de rapidez: Finalidad de que el proceso laboral dure el menor tiempo posible pero siempre con las garantías necesarias.
- Principio de oralidad: Proceso fundamentalmente oral, facilitar un contacto directo con las partes y pruebas. El único trámite escrito es la demanda.
- Principio de concentración: Concentrando en una unidad de acto todos los actos fundamentales del mismo. Desde que el juicio se inicia hasta que se termina no se puede interrumpir.
- Principio de inmediación: El magistrado que conoce del proceso ha de ser el que dicte sentencia, de forma que si en el tiempo transcurrido entre la terminación del mismo y plazo que tiene para dictar sentencia, el juez queda incapacitado, fallece o pierde jurisdicción, el juicio tiene que volver a celebrarse ante otro magistrado, Existe inmediación cuando el órgano que ha de decidir, toma contacto directo y personal con la materia de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba.
- Principio de impulso judicial: El propio juez puede prácticamente a partir del momento en que se presente la demanda y ésta sea estimada, adoptar todo tipo de decisiones sin esperar a que se lo soliciten las partes. El desarrollo del proceso está en manos del juez.
- Principio inquisitivo: El juez puede intervenir de manera directa y de oficio en el momento de la prueba.
- Principio de gratuidad: La justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley.
- Principio de igualdad: Derecho a la defensa y igualdad

2. Las partes en el proceso:

Capacidad para ser parte: personas físicas y jurídicas legalmente constituidas que sean titulares de un derecho subjetivo.

Capacidad procesal: para comparecer en el juicio se exige que los sujetos, con capacidad para ser parte, se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos. La capacidad de las personas físicas: mayores de 18 años con plena capacidad, mayores de 16 años menores de 18 años que tienen capacidad procesal y si legalmente no precisan autorización de sus padres, los que no se hallen en pleno ejercicio de sus derechos comparecerán por medio de sus representantes. La capacidad de las personas jurídicas: comparecerán quienes legalmente la representen.

3. Representación y defensa: En el proceso laboral las partes pueden comparecer por sí mismos, sin necesidad de estar representados.

Representación: cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles, abogado etc

Defensa: Para los trabajadores y beneficiarios de la SS la designación del abogado podrá ser voluntario

4. Actos procesales:

Actuaciones procesales:

- Lugar: Los escritos y documentos deben ser presentados en los registros de los juzgados y salas de lo social. En la práctica se presentarán en el juzgado de lo social que haya correspondido por turno de reparto.
- Tiempo y plazos procesales: Las actuaciones judiciales deben hacerse en días y horas hábiles llevándola a cabo dentro del plazo establecido.

Resoluciones y diligencias de ordenación:

- Actos de juez: Pueden dictar resoluciones verbales que se harán constar en acta. Lo formal del proceso se llama interlocutorias y la pretensión principal del pleito es la **sentencia**, la forma de ésta: encabezamiento, antecedentes del hecho, hechos probados, fundamento de derecho, fallo. En determinados procedimientos se hace por **sentencia de viva voz**.
- Actos de secretarios: Su forma se limitará a la expresión de lo que se disponga con el nombre se secretario, la fecha y firma.
- Actos de comunicación: **Notificaciones:** Citación (día del juicio, práctica de prueba de confesión judicial etc), notificación a ambas partes, requerimientos (notificación de una resolución, se insta a las partes para la realización de un determinado actos), emplazamiento (se requiere a la parte comparecer ante un órgano jurisdiccional en plazo determinado).

La forma de efectuar las notificaciones: El mismo día de su fecha, los destinatarios son las partes del juicio y el lugar será: citaciones, notificaciones y emplazamientos se harán por el secretario del juzgado o tribunal; habrá un domicilio para la práctica de actos de comunicación; las notificaciones fuera de la sede del juzgado se harán por correo certificado; otra forma sería a través del teléfono. Los requisitos serán: copia del acuerdo, nombre del destinatario, fecha y firma del destinatario, fecha de la diligencia (firma de la persona a quien se ha entregado la cédula y firma del secretario).

5. Actos previos en el proceso laboral:

- Conciliación: comparecencia obligada de las partes ante una autoridad designada por el estado para que traten de solucionar el conflicto de intereses que les separa.
- Características y efectos de conciliación: Asistencia al acto de conciliación (obligatoria para ambas partes), si no compareciese alguna de las partes:
 - ◆ Incomparecencia del solicitante sin alegar causa justa: se tendrá por no presentada la solicitud y se archivará lo efectuado, entregando copia del acta al interesado.

- ♦ Incomparecencia del interesado no solicitante: intentado sin efecto, pudiendo el juez apreciar mala fe, imponiendo multa.

Otra característica sería la tramitación: Se registrará en el libro de conciliación y se citará a los interesados por si mismo o con acompañantes, terminada la sesión se levantará acta donde se recogerán los acuerdos adoptados por las partes. Los acuerdos y impugnación serán poder solucionar el conflicto por vía administrativa, no se hará reclamación en procesos de disfrute de vacaciones, materia electoral etc.

6. El proceso ordinario: Las partes

- Demanda y citación: El proceso laboral se inicia con la demanda, que es un escrito que deberá contener los requisitos Designación del órgano judicial, nombre y apellido del demandante y demandado, domicilio, DNI de las personas físicas, enumeración clara de los hechos, súplica correspondiente, fecha y firma. Cuando el juez admita la demanda, este señalará dentro de los 10 días siguientes al de su presentación, fecha y hora donde se hayan de tener lugar los actos de conciliación.
- Conciliación judicial previa: antes de proceder al acto de juicio, se intentará la conciliación entre las partes, si llegaran a acuerdo tendría el mismo valor que una sentencia.
- El acto de juicio. Las pruebas:
 - ♦ Alegaciones de las partes: ratificación de la demanda y contestación a la demanda (debate todos los hechos de la demanda), se puede utilizar el derecho de réplica, si lo hace la parte demandada podrá utilizar su derecho de súplica.
 - ♦ Fase probatoria: pruebas
 - ♦ Pruebas: prueba documental (aportación de todo tipo de documentación), interrogatorio de preguntas (declaración de las partes sobre hechos y cuestiones), pruebas testificales (en presencia del juez con intervención de las partes), prueba pericial en el proceso laboral (se necesita un experto que de su valoración sobre un determinado tema)
- Conclusiones: terminado las pruebas, el juez da la palabra primero al demandante y luego al demandado para dar últimas conclusiones, acabado el acto de juicio este queda visto para sentencia.

TEMA 9. LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

1. Medios de impugnación. Recursos contra providencias y autos

- Recurso de reposición: El recurso de reposición puede interponerse ante el mismo juzgado que dictó la resolución impugnada. Se interpone en el plazo de 5 días y en el escrito de formalización debe citarse la disposición que se estima infringida. Se entregará copia a la parte contraria quien dispondrá de un plazo de 5 días para su impugnación.
- Recurso súplica: lo mismo que en reposición pero contra el tribunal superior de justicia.
- Recurso queja: Este recurso cabe interponerlo contra el auto que deniega la interposición de recurso de suplicación.

Recursos contra sentencia

- Órgano competente: se presenta en los Tribunales superiores de justicia
- Resoluciones recurribles: cabe interponerlo en los siguientes supuestos:
 - ♦ Contra sentencias que dicten los juzgados de lo social
 - ♦ Procesos de despido
 - ♦ Proceso seguidos de reclamaciones
 - ♦ Procesos que versen sobre reconocimiento del derecho a obtener prestaciones de la SS
 - ♦ Contra sentencias dictadas por reclamaciones que tengan por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento

- ◆ Contra sentencias que deciden sobre la competencia del juzgador por razón de materia etc.
- Recurso de casación:
 - ◆ Órgano competente: Tribunal Superior de Justicia
 - ◆ Motivos: Abuso en el ejercicio de jurisdicción
 - ◆ Preparación del recurso: Avisar en 10 días que vas a presentar el recurso y para formalizarlo
 - ◆ Emplazamiento: 15 o 20 días
 - ◆ Tramite de admisión: no superior a 10 días
 - ◆ Plazo de finalización del recurso: en el plazo de 20 días
- Recurso de casación para la unificación de doctrina:
 - Objeto: la unificación de doctrina con motivo de sentencias dictadas en suplicación, que sean contradictorias entre sí
 - Preparación del recurso: 10 días a partir de la notificación de la sentencia impugnada
 - Interposición: 20 días siguientes a la fecha en que se le hizo el emplazamiento
 - Trámite de impugnación: la parte recurrida dispone de 10 días a partir de la fecha en que se notifique que están los autos en la secretaría de la sala
 - Efectos de la resolución del recurso: si el recurso es estimado el pronunciamiento no alcanza a las situaciones jurídicas creadas por ellas, sentencia impugnada

2. La ejecución de sentencias. Procedimiento

- Los plazos para instar la ejecución de sentencia son los siguientes: en general será el mismo que establezca el estatuto de los trabajadores, el plazo para ejecutar las sentencias dictadas en reclamación de cantidad es de 1 año.
- En materia de despido:
 - ◆ Dentro de los 20 días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión
 - ◆ 20 días siguientes a aquél en el que expiren 10 días señalados para notificar el empresario al trabajador la reincorporación al trabajo
 - ◆ Dentro de los 20 días siguientes a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considere irregular.

TEMA 10. EL SINDICATO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

1.El sindicato y el derecho del trabajo. Es una manifestación del movimiento obrero entendiendo éste como conjunto de organizaciones y de prácticas que tienden a la superación de las condiciones de inferioridad socio-económicas de la clase trabajadora. El movimiento obrero tiene su origen en la toma de conciencia de la clase trabajadora como clase explotada. El movimiento obrero toma cuerpo a mediados del S. XIX. El sindicalismo parte de la idea de un grupo o colectivo de trabajadores que pretenden obtener un poder. El sindicalismo es una coalición profesional (unión de personas con intereses profesionales comunes), ésta coalición con el tiempo se convierte en sindicato institucionalizado.

- Prohibición absoluta de los sindicatos: Se considera al sindicato como una asociación penalmente ilícita. La asociación profesional prohibida adopta dos formas: o la simple coalición profesional (se constituye para la realización de un fin propuesto y que desaparece una vez conseguido o intentado) o la creación de sociedades que actúan bajo la forma de sociedades de socorro mutuo.
- Etapa de tolerancia: Se empieza a tolerar el sindicato como un mal menor
- Reconocimiento jurídico del sindicato: Los sindicatos son reconocidos legalmente

2. Evolución histórica del sindicalismo español:

- Libertad de asociación en la Constitución de 1876

- Tras la Guerra Civil, régimen sindical es único, forzoso y mixto
- La transacción al régimen democrático
- Régimen sindical actual: derecho a la libre circulación, derecho a la libertad sindical (derecho a fundar sindicatos sin autorización previa y derecho a suspender el sindicato, derecho al trabajador a afiliarse al sindicato, derecho a elegir sus representantes, derecho a la actividad sindical)

3. El sindicato: El sindicato es toda asociación de empresarios y trabajadores de carácter profesional y permanente constituida para la representación y defensa de los intereses de los asociados. El sindicato puede ser de empresarios o trabajadores

- Clases:
 - ◆ Sindicatos verticales y horizontales: En los verticales la agrupación se hace por rama de actividad, en cambio en los horizontales se organizan por razón de profesión u oficio
 - ◆ Sindicatos puros y mixtos: Los puros son constituidos únicamente por trabajadores, en cambio los mixtos está compuesto por empresarios y trabajadores
 - ◆ Sindicatos simples y complejos: Los simples están integrados por trabajadores individualmente considerados y los complejos constituidos por uniones de sindicatos
- Estructura:
 - ◆ Asamblea: órgano supremo del sindicato y la componen la totalidad de los miembros del mismo. Éstos pueden ser ordinarias o extraordinarias. Las ordinarias caracterizadas por la regularidad y periodicidad de sus convocatorias y por la determinación genérica de los asuntos a conocer y resolver. Las extraordinarias son convocadas por tratar asuntos específicos
 - ◆ Comité ejecutivo: encargado de ejecutar los acuerdos tomados por la asamblea general
 - ◆ Secretario general: lleva a cabo las decisiones del comité
 - ◆ Fines: La finalidad básica del sindicato está en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores

4. Libertad sindical: Todos tienen derecho a sindicarse libremente

- Ámbito de la ley: derecho a sindicarse libremente
- Contenido de la libertad sindical-. Derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, derecho a afiliarse al sindicato de su elección etc
- Representatividad sindical
- Acción sindical: derechos ejercitables los trabajadores afiliados a un sindicato

5. Acción sindical en la empresa: Es el propio sindicato quien elige a las personas que encargan sus órganos. Las secciones y delegados sindicales son los órganos que representan al sindicato en la empresa.

- De 250 a 750 trabajadores: 1 sindicato
- De 751 a 2000 trabajadores: 2 sindicatos
- De 2001 a 5000 trabajadores: 3 sindicatos
- De 5001 en adelante: 4 sindicatos

TEMA 11. LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN

1. Los órganos de representación: Delegados de personal y comité de empresa

- **Delegados de personal:** son la Convocatoria de los trabajadores en empresas que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores aunque también puede haber un delegado de personal en empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores si así lo decide la mayoría absoluta. El nº de trabajadores será: 30 trabajadores un delegado y 31/49 tres delegados.
- **Comité de empresa:** Son el órgano de Convocatoria