

EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de que haya alcanzado tal grado de complejidad que la organización del trabajo se convierte en una dimensión social y política que necesita la intervención estatal. El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde a una exigencia de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada por los trabajadores asalariados. El Derecho Laboral tiene sus primeros atisbos en el siglo XIX, con la creación de legislaciones sociales en Europa y América. A comienzos del siglo XX, el auge que experimentaron los derechos sociales, así como la creación de la OIT, motivaron la progresiva consolidación del Derecho del Trabajo como una nueva rama del Derecho. En líneas generales, el Derecho del Trabajo va adquiriendo un carácter fuertemente protector de los derechos de los trabajadores, tradicionalmente la parte más débil en la relación laboral.

El Derecho del Trabajo es también un instrumento fundamental de la política económica del que dependen, entre otros aspectos:

- La determinación de los salarios
- La posible redistribución de la renta a través de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Incrementa la productividad nacional, logrando la mejor calidad posible y a precios competitivos.
- La mediación en el mercado de trabajo (servicios de empleo, política de inmigración y emigración, etc).

1

El ámbito del Derecho del Trabajo está constituido por aquellas relaciones en virtud de las cuales unas personas trabajan en utilidad y bajo la dependencia de otras, de las que reciben a cambio una retribución. Esta delimitación inicial excluye de su ámbito el trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo prestador trabaja en utilidad propia y en régimen de autoorganización, y obtiene un beneficio (no un salario) al vender los productos que obtiene.

El **art. 149.1.7 CE establece la competencia exclusiva del Estado sobre la regulación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las CCAA**, lo que significa que los órganos de las CCAA investidos de competencias administrativas laborales, articuladas en torno a las Consejerías de Trabajo o Empleo, desempeñan las respectivas funciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social dentro del ámbito de la CCAA. Por su parte, **el art. 149.1.17 CE atribuye al Estado la Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas**, lo que también se ha reflejado en los EEAA. Finalmente, debe indicarse que el Estado conserva, en todo caso (y los estatutos de autonomía se encargan de recalcarlo), las competencias en materia de migraciones internas y exteriores, fondos nacionales y de empleo y, por supuesto, la "alta inspección" que sobre la actuación administrativa autonómica corresponde al Estado.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las dos principales características del Derecho del Trabajo en cuanto rama del Derecho son su naturaleza mixta en relación con la tradicional clasificación entre Derecho Público y Derecho Privado y su autonomía:

1. No es exclusivamente Derecho público ni exclusivamente Derecho privado, sino que comprende de manera necesaria ambos elementos. El Derecho del Trabajo se integra de instituciones de Derecho privado (como es el contrato del trabajo) y, además, de instituciones estrictamente públicas (como la Seguridad Social, emigración, empleo y promoción social).
2. Autonomía, porque tiene un contenido peculiar, definido y relevante y cuenta con Principios adaptados a su propia realidad. Estos principios deben ser aplicados por las normas jurídicas – laborales:
 - A) Principio «pro operario». Según este Principio, allí donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto de Derecho del Trabajo, será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador. Si el sentido de ésta es unívoco y terminante, no hay lugar para la invocación del principio de favor al trabajador, como reitera la jurisprudencia. Como indica Durán-Sáez, en ningún caso la aplicación del principio puede contrariar la voluntad del legislador. Además, este principio juega como puro criterio de interpretación de normas y no de contratos.
 - B) Principio de norma más favorable. Este principio significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, inferior o incluso superior rango, ha de contener prescripciones más favorables que ella. El art. 3.3 ET dispone que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador.
 - C) Principio de condición más beneficiosa. Permite a un trabajador mantener sus derechos adquiridos si se aprueba una norma posterior que establece condiciones menos favorables. Según repetida doctrina jurisprudencial, el principio de condición más beneficiosa se aplica exclusivamente a los estrictos beneficios pactados o concedidos individualmente, sin que pueda extenderse a otros similares.
 - D) El principio de indisponibilidad de derechos. El Art. 3.5 TRLET señala: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. El principio de indisponibilidad de derechos es un beneficio que se concede a los trabajadores pero no a los empleadores, que sí pueden renunciar a sus derechos, y que, por otro lado, se limita a los derechos que vienen de disposición legal o del contenido normativo de los convenios colectivos. Sí puede renunciar el

trabajador, en cambio, a los derechos que le concede su contrato (por ejemplo, una plaza de aparcamiento en el empresa).

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

En la CE de 1978, se establece un Estado social de Derecho (art. 1.1) sobre la base de una sociedad pluralista, lo que se refleja en el Preámbulo y en diversos preceptos. En lógica consonancia con los principios jurídico-políticos en que se funda, la CE dispensa un tratamiento de primera importancia al trabajo asalariado:

- ✓ Entre las instituciones básicas, incluye los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios (art. 7 CE).
- ✓ Entre los DDFE, incluye la libertad sindical; derecho de huelga.
- ✓ Como derechos y deberes de los ciudadanos, establece el deber de trabajar de todos los españoles; el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios; y el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.
- ✓ Como principios rectores de la política social y económica:
 - ✚ Los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo» (art. 40. CE). Asimismo, fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.
 - ✚ Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres (art. 41).
- ✓ En el título VII Economía y Hacienda, el art. 129 dispone que la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social.

Esta descripción de los contenidos "laborales" de la CE descubre la relevante posición que el Derecho del Trabajo ocupa en la misma, con la búsqueda a través de sus contenidos de la libertad e igualdad materiales. Así, es muy frecuente el planteamiento de cuestiones laborales ante el TC y el tratamiento por el propio TC de los grandes temas constitucionales al hilo de las cuestiones de Derecho del Trabajo. Por ello, Alonso Olea afirma que la constitucionalización histórica del Derecho del Trabajo ha dejado paso a una nueva fase de laboralización del Derecho constitucional.

ESPECIAL REFERENCIA A LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En España, como en la mayoría de los países de la UE, los salarios y otras condiciones de empleo se determinan mediante negociación colectiva entre los empresarios o sus representantes, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro. La negociación colectiva es un derecho constitucionalmente reconocido a trabajadores y empresarios en el art. 37 CE. Este artículo encomienda a la ley la garantía del mismo y establece la fuerza vinculante de los convenios. Por último, el ET sitúa al convenio colectivo después de las disposiciones legales y reglamentarias en el orden de prelación de fuentes. De esta manera, la negociación colectiva se materializa en el convenio colectivo, que puede definirse como el pacto o acuerdo negociado y celebrado por organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores, de un lado, y empresarios u organizaciones asociativas de éstos, por otro, para la regulación de las condiciones de trabajo. El art. 82 ET añade la productividad y la posibilidad de regular también la paz social.

Asimismo, es un pacto documentado por escrito, y sometido normalmente a unas condiciones de elaboración prefijadas por la ley. La Jurisprudencia tiene declarado que los convenios colectivos inciden sobre las relaciones laborales con una eficacia imperativa análoga a la de las leyes. Estamos, pues, ante una auténtica norma de origen contractual. Según las célebres palabras de CARNELUTTI, su NATURALEZA JURÍDICA es “híbrida, pues tiene cuerpo de contrato y alma de ley”. Su regulación se efectúa por Ley ordinaria y no se beneficia de las garantías de los derechos fundamentales, si bien sí vincula a los poderes públicos y a los particulares, puesto que es una VERDADERA NORMA JURÍDICA, como garantiza el propio artículo 37.1 CE.

El TC ha recordado en varias ocasiones que la conexión entre los artículos 28.1 (libertad sindical) y 37.1 (negociación colectiva) CE no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas, por lo que debe tenerse en cuenta en todo momento que el derecho a la negociación colectiva no es en sí mismo susceptible de recurso de amparo y que sólo puede pronunciarse sobre el artículo 37.1 en la medida que afecta al artículo 28.1. En sentencias recientes, el TC señala que el derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE solo es susceptible de amparo cuando tras el examen de los factores concurrentes se concluye que existe una conducta antisindical.

Artículo 83. Unidades de negociación.

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

La jurisprudencia prohíbe en todo caso seleccionar las condiciones más favorables de dos o más convenios. Para resolver la colisión de convenios, se acude a diferentes criterios:

- ✓ Criterio temporal (el convenio posterior se aplica con preferencia sobre el anterior).
- ✓ Criterio de especialidad (el convenio específico prima sobre el genérico).
- ✓ Criterio de la norma más favorable (el convenio que se reputa más beneficioso se aplica con prioridad sobre el menos favorable para los trabajadores).

Según el ámbito de aplicación, los Convenios Colectivos pueden ser:

- Desde una perspectiva territorial, los convenios pueden tener un ámbito local, provincial, interprovincial, de CCAA o nacional.
- Desde el punto de vista de la actividad o sector productivo, los convenios pueden alcanzar a toda una rama de producción (Industrias Químicas o Calzados), a todos los trabajadores de una empresa (o centro, departamento o sección de ella), de un grupo de empresas, o a una categoría o "franja" específica de trabajadores (médicos) dentro de cualquier ámbito territorial o de empresa.

Que el art. 83.1 ET disponga que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», debe entenderse en el sentido de que el ámbito asignado al convenio deberá concordar con la representatividad de las partes negociadoras (STC 136/1987).

Contenido del convenio

La eficacia general de los convenios colectivos se consagra en el art. 82.3 ET, al disponer que «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación...», con independencia de cuál fuera su adscripción sindical o asociativa, e incluso con independencia de su no adscripción. El contenido del convenio se impone al del contrato individual (STC 58/1985), que no puede establecer válidamente condiciones que perjudiquen al trabajador por ser menos favorables o contrarias a las fijadas en convenio colectivo. Se fija una parte normativa y una parte convencional u obligacional.

A. La parte normativa del convenio regula las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, fijando:

- ❖ Régimen de trabajo (duración de los contratos, jornada, vacaciones, seguridad y salud laborales, faltas y sanciones, etc.)
- ❖ Carrera del trabajador (ingresos, ascensos, trabajos de distinta categoría, excedencias, etc.)
- ❖ Régimen salarial.

- ❖ Regulación de aspectos colectivos (cobro de cuotas sindicales, especificaciones en materia de representación del personal en la empresa, comedores, mejoras de Seguridad Social etc.).

Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 (cláusula de descuelgue).
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión.

- B. El contenido obligatorio del convenio: las partes se obligan a respetar lo pactado y a velar por su importancia. Igualmente, existe un deber legal de paz "relativo", al prohibir la huelga que pretenda alterar lo acordado en convenio, salvo que se produzca un cambio radical en las circunstancias en que se alcanzó el pacto o un incumplimiento del convenio por la parte empresarial.

6

El régimen jurídico de unas y otras cláusulas es muy diferente. La parte normativa tiene carácter de fuente del Derecho, que rige sobre las relaciones singulares de trabajo, pudiendo acudir al Orden Social de la Jurisdicción en caso de incumplimiento de la misma. Por el contrario, la parte obligacional del convenio sólo genera derechos y deberes entre las partes pactantes, limitándose también a ellas las responsabilidades en caso de incumplimiento. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a materias como la Jornada de trabajo, horario y sistema de remuneración (ART. 82 ET: cláusula de descuelgue).

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando

se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas.

Además, el CONTROL DE LEGALIDAD puede ser ejercido por los Jueces y Tribunal, existiendo por un lado, la impugnación de oficio por la Adm. Laboral; y por otro lado, la impugnación directa se puede efectuar a través de los interesados, con los mismos trámites que el conflicto colectivo. Por último, si algún trabajador considera violada alguna cláusula del convenio respecto de sus condiciones individuales o colectivas, puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y SS.