

# LA ESTRUCTURA DEL ORDENAMIENTO LABORAL

## Tema 1. CONFIGURACIÓN GENERAL

### A. Características del ordenamiento laboral vigente

- a. La inestabilidad normativa: un ordenamiento en constante evolución
- b. La redefinición de los poderes normativos
  - El relativo pero constante repliegue de la norma estatal: menos derechos laborales pero más Derecho Laboral
  - La promoción de la norma colectiva
  - La recuperación de la autonomía individual
- c. La influencia del nuevo orden económico
  - Los cambios en el prototipo normativo de la figura del trabajador
  - Los cambios en el prototipo normativo de la figura del empresario/ empresa
  - Los cambios en las funciones tradicionales: protección del trabajador y defensa del mercado
  - Los cambios en la naturaleza de la regla: derecho fuerte (*hard law*) v. derecho débil (*soft law*)

### B. Las relaciones laborales: transformaciones y tendencias

- a. Uniformidad y diversidad
- b. Colectivo e individual
- c. Centralización y descentralización
- d. Nacional y supranacional

## II. LOS GRUPOS NORMATIVOS DEL ORDENAMIENTO LABORAL ESTATAL

### A. El Estatuto de los Trabajadores (ET): rasgos configuradores

- a. La centralidad del ET en el ordenamiento laboral
  - a'. Las relaciones entre el ET y las otras grandes leyes laborales
  - b'. El ET y su desarrollo reglamentario: los tipos de reglamentos
- b. Una ley sometida a constantes cambios
  - a'. La versión original de 1980
  - b'. Las sucesivas reformas de carácter parcial (1983-1993)
  - c'. La reforma de 1994 y el texto refundido de 1995

- d'. Las posteriores reformas (1997-2007-2010)
- e'. La conveniencia de un nuevo Texto Refundido

c. La estructura interna del ET

B. Las normas sobre las relaciones laborales colectivas

- a. La legislación sindical: la ley orgánica de libertad sindical (LOLS)
- b. La legislación sobre participación y representación de los trabajadores: el Título II del ET
- c. La legislación sobre negociación colectiva: el Título III del ET
- d. La legislación sobre conflictos colectivos y huelga: el RDL de 7 de marzo de 1977

C. Las normas sobre empleo: el papel de la Ley de Empleo (LE)

D. Las normas sobre prevención de riesgos laborales

- a. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
- b. El profuso desarrollo reglamentario

E. La legislación punitiva

- a. La ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS)
- b. El Código Penal

F. Las normas sobre Inspección del Trabajo

G. La legislación procesal

- a. La Ley de Procedimiento Laboral (LPL) y sus vicisitudes
- b. La LEC-2000 y la LPL: los problemas de un doble enunciado de supletoriedad
- c. La nueva Ley reguladora de la jurisdicción social

### III. ORDENAMIENTO LABORAL Y JURISPRUDENCIA

A. Jurisprudencia constitucional y ordenamiento laboral

- a. El control constitucional de las leyes laborales
- b. La protección de los derechos fundamentales laborales: el recurso de amparo

B. El papel de la jurisprudencia ordinaria. La doctrina unificada

## **TEMA 2.- EL SISTEMA DE FUENTES EN EL ORDENAMIENTO LABORAL**

### **I. PRELIMINARES**

- A. El pluralismo normativo: los poderes del Estado y de los grupos sociales organizados
- B. La tipología básica de las normas laborales
  - a. Norma general y norma sectorial
  - b. Norma estatal y norma convencional
  - c. Norma nacional y norma internacional
  - d. Norma vinculante y norma no vinculante

### **II. LA NORMA ESTATAL**

- A. La Constitución
  - a. La Constitución como fuente de Derecho: eficacia directa y efecto derogatorio. El principio de interpretación de las normas en un sentido conforme a la Constitución
  - b. La regulación constitucional de las fuentes
  - c. Los núcleos de imputación normativa constitucional y las relaciones laborales
    - a'. Los derechos laborales individuales
    - b'. Los derechos laborales colectivos
- B. La ley laboral. El uso y abuso del Real Decreto Ley. El decreto legislativo
- C. La potestad normativa en materia laboral de las Comunidades Autónomas: el art. 149.1.7ª CE. La difícil frontera entre legislación en materia laboral y legislación sobre empleo
- D. El lugar del Reglamento en el ordenamiento laboral: deslegalización y remisiones normativas

### **III. LA NORMA COMUNITARIA**

- A. La estructura del derecho comunitario
- B. El derecho social comunitario: evolución y relevancia actual

## **IV. LA NORMA INTERNACIONAL**

### **A. Los Tratados Internacionales**

- a. Su posición en el ordenamiento jurídico
- b. Ordenamiento internacional y ordenamiento laboral

### **B. La Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

- a. Origen, evolución y organización
- b. Los instrumentos normativos: convenios y recomendaciones

## **V. LA NORMA PACTADA**

### **A. El convenio colectivo**

#### **a. Concepto. Elementos definidores:**

- Elemento formal: forma de documentación
- Elemento subjetivo: partes negociadoras
- Elemento finalista: contenido negociado

#### **b. Su posición en los ordenamientos laborales: modelos**

### **B. El convenio colectivo en el sistema español de fuentes. Su cobertura constitucional (art. 37.1 CE)**

### **C. Tipología de los instrumentos contractuales colectivos**

#### **a. En función de la eficacia jurídica: convenio contrato/ convenio norma**

#### **b. En función de la eficacia personal: eficacia limitada/ eficacia general**

### **D. Los tipos de instrumentos contractuales en el sistema jurídico español**

#### **a. En función del contenido: acuerdos colectivos y convenios colectivos**

#### **b. En función de la eficacia: estatutarios y extraestatutarios**

## **Tema 3. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES**

### **I. PRELIMINARES**

#### **A. Los principios generales de aplicación de las normas y sus recíprocas relaciones**

##### **a. Jerarquía**

- b. Modernidad
- c. Especialidad

E. La insuficiencia de estos principios en la aplicación de la norma laboral

- a. Razones
- b. Los fenómenos de concurrencia normativa: marco conceptual

## **II. PROBLEMAS DE APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL**

A. En las relaciones entre norma interna y norma internacional o comunitaria

B. En las relaciones entre bloque normativo estatal y convenio colectivo

a. La compleja estructura jurídica del bloque normativo estatal

a'. Tipología de las reglas contenidas en las normas estatales laborales. El esquema clásico, Los tres tipos de reglas jurídico-laborales: derecho necesario absoluto, derecho necesario relativo y derecho imperativo.

b'. La incidencia de la reforma laboral de 1994 en el esquema clásico.

b. La norma estatal como norma única. Las relaciones de exclusión

c. La norma estatal como norma mínima. Las relaciones de complementariedad

d. La norma estatal como norma dispositiva. Las relaciones de supletoriedad y de integración

e. La norma estatal como norma básica. Las relaciones de complementariedad

f. La norma estatal como norma de remisión o norma "hueca"

C. En las relaciones entre convenios colectivos (remisión)

D. La norma laboral en el tiempo: problemas de transitoriedad

E. La norma laboral en el espacio: problemas de derecho internacional

a. La elección por las partes de la ley aplicable. Límites

b. La ley aplicable en defecto de elección.

## **III. ORDENAMIENTO LABORAL Y AUTONOMÍA INDIVIDUAL**

A. La función normativa del contrato de trabajo. Límites

## B. El principio de condición más beneficiosa

- a. La configuración legal (art. 3.1.c ET)
- b. Los requisitos de aplicación
- c. Los instrumentos de redención
  - a'. El pacto novatorio
  - b'. Las técnicas de absorción y compensación
    - Una noción difícil
    - Una compleja aplicación jurisprudencial: el criterio de la homogeneidad y el principio de tempestividad.
  - c'. El art. 41 ET

## C. El principio de irrenunciabilidad de derechos por el trabajador (art. 3.5 ET)

- a. El ámbito de aplicación: los derechos necesarios
- b. El contenido de la prohibición: las interpretaciones discrepantes
- c. La sanción de nulidad

## **Tema 4. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES (II). Aplicaciones prácticas**

### **A. Problemas de aplicación de la norma laboral**

#### *a) Norma estatal/norma comunitaria*

\* ¿Resulta compatible con la Directiva 98/59 CEE, de 20 de julio, el requisito establecido por el art. 51 ET a tenor del cual las empresas han de obtener autorización administrativa para despedir colectivamente por razones económicas?

Razonar la respuesta

\* ¿Resulta compatible con el art. 3.4 de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, el art. 44.1 ET, que aplica el principio de subrogación a los complementos por pensiones nacidos de sistemas voluntarios de Seguridad Social.

Razonar la respuesta

#### *b. Norma interna/norma internacional*

\* El art. 25 del Convenio Colectivo de la empresa "Comunicaciones Cibernéticas SA" regula las vacaciones anuales retribuidas, enunciando, entre otras, las siguientes reglas:

\*\* El número de días de vacaciones resultará proporcional al período trabajado, descontándose a estos efectos las bajas por incapacidad laboral transitoria de duración superior a quince días así como los permisos por maternidad.

\*\* En el cálculo de la retribución por período vacacional no se computarán los complementos percibidos por el trabajador en concepto de horas extraordinarias y plus de nocturnidad.

Indicar si estas previsiones del mencionado convenio colectivo resultan o no compatibles con el Convenio núm. 132 de la OIT.

Razonar la respuesta

### *c. Relaciones norma estatal/convenio colectivo*

\* Calificar la estructura jurídica del contenido normativo de los siguientes artículos del ET: 11.1.c y d; 11.2.b; 12.5.e; 22.1 y 4; 23; 26.3 y 4; 27.2; 31; 34.2 y 4; 38.1 y 63.3

\* Calificar, razonando la respuesta, las siguientes cláusulas contenidas en convenios colectivos, tanto de sector como de empresa de empresa:

\*\* "Las vacantes de la empresa se proveerán conforme a criterios de mérito y capacidad. A igualdad de condiciones, tendrán preferencia las hijas de los trabajadores en activo"

\*\* "El período de prueba del personal no titulado tendrá una duración de tres meses, que se reducirá un mes para aquellos trabajadores que hubieren prestado servicios en la empresa, dentro de un período de veinticuatro meses, con un contrato de interinidad. Dicho período no computará a los efectos del complemento de promoción económica previsto en el art. 13 del presente convenio colectivo".

\*\* "Concurriendo las circunstancias establecidas en el art. 15.1.b del ET, la empresa podrá concertar contratos eventuales de duración de diez meses, dentro de un período de doce, a contar a partir del momento de la aparición de las referidas circunstancias".

\*\* "Los trabajadores mayores de 18 años y menores de 26 que, careciendo de título profesional o académico, hubieren sido contratados como eventuales por una duración inferior a once meses, dentro de un período de doce meses, para desempeñar trabajos en el Taller de electrónica, tendrán un derecho preferente a ser recolocados, al vencimiento de su contrato, en el citado Departamento a fin de recibir la formación necesaria que les habilite para las funciones de profesional de oficio".

\*\* "Sea cual fuere el grupo profesional de pertenencia, el personal de la empresa que extinga el contrato de trabajo, sea cual fuere su causa, no podrá prestar servicios en ninguna empresa que se dedique a la distribución de los mismos productos de la empresa.

\*\* "Los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial vendrán obligados a realizar hasta dos horas extraordinarias al día, cuando hubiere mediado requerimiento del empresario con cinco días de antelación y previa notificación a la representación de los trabajadores".

#### *d. La norma laboral en el espacio*

Don Michael Hart, ciudadano australiano y con residencia en Francia, celebra contrato de trabajo con la empresa "Apple & Sons", con domicilio en las Islas Caimán, para prestar servicios como Ingeniero de sistemas en la sede que la citada empresa tiene en Madrid. Ambas partes acuerdan someter su relación laboral a la legislación de las citadas Islas, que prevé, entre otros, los siguientes aspectos:

- Extinción del contrato de trabajo por voluntad de ambas partes, sin alegar causa y con preaviso de tres meses.
- Unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales, pudiendo la empresa, por razones organizativas debidamente acreditadas, compensar diez días mediante el abono de un complemento salarial equivalente al 100 por 100 del salario bruto.
- Prohibición para los extranjeros de ejercer todo tipo de actividad sindical.

Definir la ley aplicable en cada uno de los tres supuestos citados.

### **B. Ordenamiento laboral y autonomía individual**

Calificar los siguientes pactos contenidos en contratos de trabajo (*Nota aclaratoria*: en ningún caso hay convenio colectivo aplicable)

\* "La duración del presente contrato en prácticas será de dos años, prorrogable, a su vencimiento y por una sola vez, por tres meses".

\* "En el mes de julio, la empresa abonará al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a las deducciones del IRPF acreditadas en nómina, correspondientes al ejercicio fiscal del año anterior"

\* "El presente contrato, que se concierta por tiempo indefinido, podrá ser libremente denunciado por ambas partes durante el período de prueba, cuya duración se establece en un año".

\* "Previa solicitud de la empresa, comunicada con una antelación mínima de veinticuatro horas, el trabajador, dentro de los límites legales, vendrá obligado a realizar horas extraordinarias, que se abonarán al valor de la hora ordinaria".

\* "En caso de que el contrato se extinguiera por cualquier causa, el trabajador se compromete a no contratarse, durante el plazo subsiguiente de treinta meses, en ninguna empresa dedicada a la misma actividad comercial, pactándose, en concepto de compensación económica, una indemnización equivalente a seis meses de salario".

\* "En razón de la formación recibida, el trabajador se compromete a permanecer en la empresa durante, al menos, dos años. Si el trabajador extinguiera el contrato por su voluntad después de transcurrido un año, la empresa renuncia al ejercicio de acciones en concepto de daños y perjuicios".

## **ANEXOS**

### **I. Materiales jurisprudenciales**

\* Sentencia del TS de 21-6-1994 (Ar. 6315). Relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual

\* Sentencia del TS de 18-1-1995 (Ar. 358). Absorción de condiciones de trabajo. Necesaria homogeneidad entre ellas

\* Sentencia del TS 31-5-1995 (Ar. 6419) Condición más beneficiosa. Cesta de Navidad

\* Sentencia del TS de 7-7-1997 (Ar. 5565). Legislación aplicable en contratos de trabajo celebrados en el extranjero

\* Sentencia del TS de 25-3-1998 (Ar. 3013). Conflicto entre ley y convenio colectivo. Jerarquía normativa

\* Sentencia del TS de 28-1-1999 (Ar. 113). Relaciones ley/convenio. Derecho necesario

\* Sentencia del TS de 18-5-1999 (Ar. 4833). Ley aplicable a trabajador contratado para prestar servicios en el extranjero

\* Sentencia del TS de 18-1-2000 (Ar. 950). Relaciones ley/convenio. Derecho necesario

\* Sentencia de 29-2-2000 (Ar. 2249). Condición más beneficiosa. Absorción y compensación: aplicación de oficio y requisitos

\* Auto de 11-1-2001 (Ar. 834). Transacción sobre derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador

\* Sentencia de 19-3-2001 (Ar. 4104). Condición más beneficiosa. No cabe su supresión unilateral por el empresario

\* Sentencia de 24-5-2001 (Ar. 4886). Condición más beneficiosa. Modificación por convenio colectivo

\* Sentencia de 30-5-2001 (Ar. 5457). Condición más beneficiosa. Se precisa, para su existencia, una voluntad empresarial en la concesión

\* Sentencia de 20-5-2002 (Ar. 6794). Condición más beneficiosa. Absorción y compensación

\* Sentencia de 24-11-2003 (Ar. 2104/2004). Sometimiento del convenio colectivo al principio de jerarquía normativa

\* Sentencia 28-4-2004 (Ar. 4361) Renuncia de derechos. Límites

\* Sentencia de 30-4-2004 (Ar. 3106). Derecho necesario. Compensación: aplicación y límites

\* Sentencia de 4-11-2004 (Ar. 1050/2005). Aplicación de ley extranjera. Requisitos

\* Sentencia 24-1-2005 (Ar. 3539). Condición más beneficiosa. Mera condescendencia

\* Sentencia 14-3-2005 (Ar. 3698). Condición más beneficiosa. Doctrina general

\* Sentencia 12-12-2005 (Ar. 2006/330). Relaciones convenio OIT y convenio colectivo nacional.

\* Sentencia 22-12-2005 (Ar. 2006/592). Aplicación del principio de jerarquía normativa. Convenio colectivo que conculca la ley

\* Sentencia 24-12-2005 (Ar. 2006/1420). Absorción y compensación. Requisitos generales de aplicación

\* Sentencia 13-3-2006 (Ar. 5130). Absorción y compensación. Conceptos homogéneos

\* Sentencia 9-6-2006 (Ar. 5373). Absorción y compensación. Conceptos no homogéneos

\* Sentencia 21-11-2006 (Ar. 2007/752). Condición más beneficiosa. Configuración general

\* Sentencia 19-2-2007 (Ar. 3645). Renuncia de derechos

\* Sentencia 5-6-2007 (Ar. 5196). Condición más beneficiosa. Derecho al disfrute de vacaciones

\* Sentencia 19-9-2007 (Ar. 7880). Condición más beneficiosa. Requisitos para su reconocimiento

## II. MATERIALES BIBLIOGRÁFICOS

\* VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Poder normativo del Estado y sistema de relaciones laborales", RL 2000, núm. 17, pp. 1-12

\* VALDES DAL-RÉ, F: "Las transformaciones de las fuentes del derecho del trabajo: una aproximación", en Valdés, F./Lahera, J. (Coordinadores), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo*, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 25, 2007, núm. 2, pp. 11-28

\* VILLA GIL, L.E. (de la), "El principio de indisponibilidad de los derechos laborales" en AA.VV. *Sistemas de ordenación de fuentes laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid (Consejo General del Poder Judicial) 1994, pp. 167-180

## III. Lecturas recomendadas

\* BALLESTER LAGUNA, F., *La condición más beneficiosa*, Granada (Ed. Comares) 2001

\* BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma*, Barcelona (Ed. Bosch) 2001

\* CASAS BAAMONDE, M. E., "Conflictos de leyes y contrato de trabajo: el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales", *Relaciones Laborales (RL)* 1993, tomo II, pp. 66-78

\* CASAS BAAMONDE, M.C.: "La reforma del Derecho del Trabajo. Diez años de legislación laboral", *RL* 1996, núms. 1/2, pp. 60-82

\* DÍAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Barcelona I(Bosch) 2001

\* LAHERA FORTEZA, J., "El largo proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales", en F. Valdés (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1997, pp. 251-283

\* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", RL 1996, núms. 1/2, pp. 12-21

\* RAMOS QUINTANA, M., *La garantía de los derechos de los trabajadores (Inderogabilidad e indisponibilidad)*, Valladolid (Ed. Lex-Nova), 2002

\* VALDES DAL-RE, F., "La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral", en *Revista Española de Derecho Constitucional* 1989, núm. 26, pp. 41-88

\* VALDES DAL-RE, F., "El paradigma legal en la negociación colectiva" en *Relaciones Laborales* 1990-I, pp. 268-276

\* VALDES DAL-RE, F., "La legislación laboral pactada entre la concertación social y el diálogo social", en F. Valdés (Dir.), *La reforma pactada..., citada*, pp. 27-47

000===000