

I.- EL DERECHO: NOCIONES GENERALES

El Derecho se puede definir como el conjunto de normas, reglas y principios que regulan las relaciones sociales que la convivencia humana, en cada momento histórico, ha hecho necesarias.

Si en las sociedades primitivas bastaban unas pocas y sencillas normas, a medida que las sociedades han ido evolucionando ha sido necesario ir creando nuevas reglas que regulasen los nuevos intereses y conflictos que iban apareciendo.

El Derecho intenta cubrir, con sus normas, los diferentes campos en que se desenvuelve la actividad humana. Así, según las parcelas que abarca, se puede clasificar en Derecho Público y Derecho Privado.

El **Derecho Público** lo constituyen las normas que regulan la actividad del Estado y de los Entes públicos -Ministerios, Ayuntamientos, Comunidades Autónomas...entre sí, y las actividades que realizan con los particulares cuando actúan de forma oficial (por ejemplo, las normas penales, las tributarias, la normativa de oposiciones para ingresar en la Administración Pública).

Según las especialidades que regula se subdivide en: Derecho Constitucional, Derecho Fiscal, Derecho Internacional Público, Derecho Administrativo, Derecho Penal y Derecho Procesal.

El **Derecho Privado** está constituido por las normas que regulan las actividades de los particulares entre sí -relaciones familiares, laborales, mercantiles...- y las de éstos con el Estado y Entes públicos cuando actúan de forma privada (por ejemplo, un contrato laboral del SAS con un médico o una enfermera).

El Derecho Privado, según las especialidades que regula, se subdivide en: Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Internacional Privado y Derecho Laboral, que es el que vamos a estudiar.

Para conseguir que se reconozcan los derechos o que se establezcan las obligaciones que regulan las diferentes especialidades del Derecho se necesitan, cuando no se ha acudido a sistemas de Conciliación, Mediación o Arbitraje o éstos no han servido, normas que regulen los procedimientos judiciales para hacer efectivos esos derechos y obligaciones: es lo que constituye el Derecho Procesal. Es un derecho público, porque interviene un órgano del Estado: el Poder Judicial.

La ley procesal que regula los diferentes procedimientos para que los trabajadores y empresarios puedan defender sus derechos e intereses legítimos ante los jueces y tribunales es la ley de Procedimiento laboral, la actual se ha aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE del 11).

II.- EL DERECHO DEL TRABAJO

Es la especialidad del Derecho que regula las relaciones laborales, individuales y colectivas que se dan en el trabajo dependiente y por cuenta ajena.

Concepto de Derecho del Trabajo

Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo libre y voluntario prestado en condiciones de dependencia y por cuenta ajena.

Evolución histórica

Históricamente han existido tantos regímenes de trabajo por cuenta ajena como sistemas de producción económica. El sistema de producción esclavista se basaba en el derecho de propiedad sobre el esclavo; el sistema de producción gremial se correspondía con las relaciones establecidas en las ordenanzas de los gremios en las que se fijaban desde las técnicas de trabajo hasta el número de empleados y sus categorías: aprendices, oficiales y maestros.

Con las revoluciones burguesas de finales del siglo XVIII y principios del XIX y la consiguiente aparición de las sociedades capitalistas se produce un cambio en las relaciones de producción y se sientan las bases para que el intercambio de trabajo por salario se fundamente, en teoría, en las notas de voluntariedad y libertad.

El Código Civil creado en España en 1889, basa las relaciones entre particulares en la igualdad de las partes, manifestada en el contrato como acuerdo libre de voluntades.

En los inicios del sistema económico capitalista, no existía el Derecho del Trabajo como disciplina autónoma reguladora de las relaciones laborales, sino que éstas se regulaban a través del contrato civil de *arrendamientos de obras o servicios* (art. 1544 Código Civil: en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por un precio cierto).

Era, pues, en ese contrato civil donde se fijaban los derechos y obligaciones de las partes sin que el Estado interviniese para nada en la regulación de la prestación del trabajo.

Pero el contrato de arrendamiento de servicios, en esa época, se manifestaba falso en cuanto acuerdo fijado entre partes iguales. Los trabajadores y empresarios se encontraban en condiciones de absoluta desigualdad; los primeros, no podían asociarse para defender sus intereses y, si querían trabajar, se veían obligados a aceptar las condiciones de trabajo impuestas de manera total y absoluta por el empresario.

El Derecho del Trabajo surge para compensar la desigualdad existente en la relación laboral, limitando los entonces poderes omnímodos del empresario, y siendo su finalidad la tutela del trabajador como parte más débil en la relación contractual.

Su aparición obedece, a la confluencia histórica de tres causas:

- a) La revolución industrial.
- b) La reacción obrera frente a la misma.
- c) La intervención del Estado en las relaciones laborales.

Las primeras normas estatales son para proteger a los grupos sociales más débiles: las mujeres y los menores, y los aspectos en los que más se había abusado: la jornada laboral y los trabajos penosos y peligrosos.

En 1873, se dictan por primera vez en España normas prohibiendo el trabajo de los menores de 10 años y estableciendo en 8 horas la jornada laboral de los trabajadores menores de 15 años. En 1904 se establece el descanso dominical y en 1912 se prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres.

La creación en el Tratado de Versalles de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante O.I.T.) y la entrada de España en la misma, supuso que entre 1920 y 1930 el Gobierno español ratificase numerosos convenios sobre: maternidad, desempleo, descanso semanal en la industria, indemnización por accidentes de trabajo, etc. En 1919 se establece la jornada laboral de 8 horas diarias y en 1920 se crea el Ministerio de Trabajo como administración especializada en la ordenación y vigilancia del cumplimiento de la nuevas normas laborales.

La intervención estatal, con el tiempo, irá abarcando nuevas materias, como salarios, y seguridad e higiene en el trabajo. A su vez, de considerarse ilegales a los Sindicatos serán primero tolerados y después reconocidos legalmente, así como el derecho de huelga.

Con la finalización de la Guerra Civil se inicia una nueva etapa en el Derecho del Trabajo español. El Fuero del Trabajo establece un nuevo modelo de relaciones laborales, atribuyendo al Estado de manera absoluta la fijación de las condiciones de trabajo. Se prohíben los sindicatos y se elimina la negociación colectiva, estableciéndose un sindicato único, el llamado sindicato vertical, al que obligatoriamente tenían que estar afiliados todos los trabajadores y empresarios. Desde 1942 el Ministerio de Trabajo regularía, a través de las Ordenanzas o Reglamentaciones de Trabajo, las condiciones mínimas de los distintos sectores o actividades productivas.

La Constitución de 1978 terminaría con el modelo laboral anterior, sentando las bases del actual sistema de relaciones laborales, uno de cuyos ejes fundamentales es la negociación colectiva.

La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral es el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980. Éste ha sufrido numerosas modificaciones, siendo la más importante la llamada reforma laboral de 1994.

Situación actual del Derecho del Trabajo

La crisis económica, la internacionalización de la economía y la pertenencia de España a la Unión Europea son factores determinantes de las importantes modificaciones acaecidas en el Derecho del Trabajo.

La nueva normativa laboral tiene como finalidades, así declaradas, mejorar la competitividad de las empresas y posibilitar la creación de empleo. Para ello, se flexibilizan las relaciones laborales con una nueva regulación de las modalidades de contratación laboral y de la movilidad geográfica y funcional.

Por otra parte, la negociación colectiva pasa a ordenar materias que antes estaban reguladas por las normas estatales, porque los convenios colectivos se adaptan mejor a las circunstancias del mercado.

Es importante estudiar la intermediación laboral, y en este tema, las empresas de trabajo temporal. Todos estos temas los vamos a estudiar en las siguientes Unidades.

III.- LAS NORMAS INTERNACIONALES. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La O.I.T. fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, después de la Segunda Guerra Mundial. España es miembro desde su creación, pero estuvo ausente de la misma desde 1941 hasta 1956. La representación de cada Estado en la misma es tripartita, integrándola representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empresarios.

La actuación de la O.I.T. tiene como finalidad mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores a nivel internacional, siendo su función más importante la de crear normas que se llaman Convenios.

Un Convenio es una norma internacional producida por el acuerdo en el seno de la Conferencia de la O.I.T., que está integrada por cuatro representantes de cada Estado miembro, de los cuales dos son del Gobierno: uno, de los sindicatos; y, otro, de las asociaciones empresariales.

En España, una vez ratificado el Convenio y publicado en el BOE, forma parte de nuestro ordenamiento interno, teniendo primacía respecto a las normas nacionales, excepto la Constitución.

Existen convenios muy importantes, la mayoría ratificados por España. Entre otros muchos: el Convenio nº 87 sobre libertades sindicales; el nº 95 sobre protección del salario; el nº 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por trabajos de igual valor; el nº 103 sobre protección de la maternidad de la mujer trabajadora; el nº 132 sobre vacaciones anuales retribuidas; el nº 138 sobre edad mínima de admisión al trabajo, etc.

Los Estados miembros de la O.I.T. están obligados a informar anualmente a esa Organización sobre el grado de cumplimiento de los Convenios. Además, las organizaciones sindicales y empresariales pueden formular reclamaciones ante el Consejo de Administración de la misma.

Por otra parte, se pueden realizar Convenios y Tratados bilaterales entre dos Estados.

España tiene ratificados con países europeos y americanos numerosos tratados de Emigración y de Seguridad Social. Así, a través de los mismos, se computan para sus correspondientes pensiones las cotizaciones a la Seguridad Social por trabajos realizados por españoles en determinados países.

IV.- LAS NORMAS COMUNITARIAS. LA UNIÓN EUROPEA

En febrero de 1992 se firma el **Tratado de Maastricht** por el que la Comunidad se transforma en una Unión Europea, creándose la Ciudadanía de la Unión. Todas las personas que ostenten la nacionalidad de un Estado miembro serán ciudadanos de la Unión.

Uno de los objetivos fundamentales del Tratado de Maastricht es la **libre circulación de las personas** en distintas **modalidades de actividad laboral** que se denominan:

- **Libre circulación de trabajadores**, si la actividad laboral se desempeña por cuenta ajena.
- **Libertad de establecimiento**, que comprende el acceso con carácter permanente a actividades por cuenta propia, a su ejercicio y a la constitución y gestión de empresas.
- **libre prestación de servicios**, cuando se trate del ejercicio profesional independiente.

Un instrumento fundamental de la política social comunitaria es el **Fondo Social Europeo**. Su objetivo es fomentar la movilidad geográfica y ocupacional de los trabajadores y mejorar sus oportunidades de empleo a través de la formación y adquisición de nuevas cualificaciones.

Sus programas están dirigidos a fomentar el reciclaje profesional de los parados de larga duración, incluyendo en este caso ayudas para aquellos que quieran crear su propia empresa, así como a proporcionar ayudas a la formación para que los menores de 25 años consigan trabajo. La Formación Profesional en España ha sido una de sus beneficiarias.

Las finalidades fundamentales del Derecho Social Europeo son: armonizar las políticas y legislaciones sociales de los países comunitarios y garantizar la libre circulación de trabajadores dentro del espacio comunitario. Lo primero es difícil por las distintas situaciones económicas y niveles de vida entre los Estados de la Comunidad y, además, porque cada Estado miembro ha desarrollado su propio sistema de Seguridad Social y de legislación laboral.

El ordenamiento jurídico que supone la Comunidad nos afecta directamente, porque ya no sólo somos ciudadanos de nuestra ciudad, Comunidad o Estado, sino también de la Unión Europea, y ello significa la aplicación de un complejo entramado legal de **Tratados, Actas, Reglamentos, Decisiones, Directivas, Recomendaciones y Dictámenes.**

Las disposiciones normativas más importantes son: los **Reglamentos y las Directivas.**

Los Reglamentos son leyes comunitarias cuyos destinatarios pueden, cuando versan sobre materias laborales, ser los trabajadores y las empresas. Son obligatorios y directamente aplicables en los Estados miembros; hasta ahora, en materia laboral solamente existen referidos a la regulación de la libre circulación de trabajadores y sobre la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Las Directivas son leyes comunitarias cuyos destinatarios son los Estados miembros. **Son obligatorias respecto a los resultados a alcanzar**, pero dejan en libertad a los Estados para que éstos establezcan la forma y medios de obtener los resultados establecidos en las mismas, aunque tienen que hacerlo en los plazos que se establezcan en cada Directiva.

Generalmente, las Directivas no son directamente aplicables al necesitar una norma nacional que las desarrolle, excepto que su regulación sea tan concreta y detallada que pueda ser aplicable directamente.

En el tema que más ha avanzado la dimensión social de la Comunidad es en el relativo a la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, sobre el que existen varias Directivas.

Además, se han aprobado Directivas sobre: la libre circulación de los trabajadores, formación profesional, igualdad del hombre y de la mujer en el acceso al empleo, el salario y las condiciones de trabajo, conservación de los derechos de los trabajadores en caso de cesión de empresa, obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de la relación laboral, etc.

Las normas comunitarias obligatorias deben ser aplicadas por los Tribunales nacionales con carácter prevalente sobre la normativa interna, incluida la Constitución.

V.- LA CONSTITUCIÓN

Es la ley más importante, ocupando el rango superior entre todas las normas españolas. Fue elaborada por el acuerdo de todos los grupos políticos con representación parlamentaria que habían sido elegidos en las primeras elecciones democráticas, los 15-6-1977, celebradas después del franquismo.

La Constitución fue aprobada en Referéndum por el pueblo español el 6-12-1978.

El contenido laboral de la CE se clasifica en tres grupos: derechos fundamentales, derechos y libertades de los ciudadanos, y principios económicos y sociales que han de regir la política social y económica de los poderes públicos.

Como derechos y libertades fundamentales en materia laboral se reconocen: el derecho a sindicarse libremente y la libertad sindical para fundar sindicatos y a afiliarse al de la elección de cada uno; y el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Respecto al derecho a la no discriminación laboral por razón de sexo, el Tribunal Constitucional, como máximo interprete de la Constitución, lo ha considerado incluido en el derecho fundamental a la igualdad de trato.

Como derechos, sin el rango de fundamentales, se reconocen: el derecho al trabajo, a la promoción a través del mismo, a un salario suficiente, a la libre elección de profesión u oficio, a la negociación colectiva, y a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.

La CE enumera diversas funciones del Estado en materia laboral, estableciendo los principios que han de regir la política social y económica: los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, realizarán una política orientada al pleno empleo, 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, etc.

Por otra parte, **la Constitución establece en el art. 149.7 que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.** El Tribunal Constitucional ha interpretado dicho artículo sentenciando que las Comunidades Autónomas no tienen poder legislativo ni reglamentario en materia laboral, aunque, por ejemplo, pueden regular políticas de empleo y establecer ayudas y subvenciones para crearlo.

VI.- PODERES Y GRUPOS SOCIALES CON CAPACIDAD NORMATIVA

Son los siguientes, ordenados de mayor a menor jerarquía: Poder legislativo, poder ejecutivo, y la negociación colectiva.

EL PODER LEGISLATIVO

El Parlamento es el órgano del Estado que más directamente representa al pueblo. Sus miembros son elegidos por todos los ciudadanos con derecho al voto y representan las diversas opciones políticas existentes en la sociedad.

El Parlamento ejerce la función legislativa, es decir, hace las leyes que ocupan el rango más elevado después de la Constitución; las demás normas, obligatoriamente, tienen que respetar lo establecido en las mismas.

El Parlamento elabora las leyes orgánicas y las leyes ordinarias.

Las leyes orgánicas se diferencian de las ordinarias en que tiene que aprobarse por la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados (como lo integran 350, tiene que aprobarse por un mínimo de 176 votos).

Las leyes ordinarias se aprueban por mayoría simple (la mitad más uno de los diputados presentes en la votación).

La Constitución exige que la regulación de los derechos fundamentales y las libertades públicas se realice a través de leyes orgánicas. Son leyes orgánicas la Ley orgánica de Educación, la que regula la Libertad Sindical. Cuando se regule el derecho de huelga tendrá que hacerse por ley orgánica, porque la educación, la sindicación y la huelga respectivamente son derechos fundamentales.

El Estatuto de los Trabajadores es una ley ordinaria.

EL PODER EJECUTIVO

El Gobierno, para llevar a cabo sus funciones de administración, posee como instrumento principal la potestad reglamentaria (art. 97 de la CE), es decir, el poder dictar ciertas normas jurídicas, los reglamentos, que son de rango inferior a las leyes.

El Estatuto de los Trabajadores establece que las disposiciones reglamentarias desarrollen los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

Cuando los aprueba el Consejo de Ministros se llaman Reales Decretos y Órdenes Ministeriales cuando se aprueban por un Ministro (porque el Gobierno puede delegar en los Ministros su potestad reglamentaria).

No obstante, en determinados casos, el Gobierno puede establecer disposiciones legales que tienen el mismo rango que las leyes del Parlamento, pudiendo legislar a través de dos mecanismos: bien por delegación del Parlamento -en cuyo caso a esas leyes se les llama **Decretos legislativos-**, bien en casos de extraordinaria y urgente necesidad -a través de los **Decretos-leyes** que tienen carácter provisional y deben ser convalidados por el Parlamento.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el Derecho Laboral existe una fuente específica de poder normativo. Los grupos sociales a los que se atribuye ese poder son: las representaciones de los trabajadores y el empresario o sus representantes; y las normas que crean, cuando reúnen los requisitos de legitimación, se llaman convenios colectivos.

VII.- EL CONTRATO DE TRABAJO

El Estatuto de los Trabajadores establece que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos expresados.

El contrato de trabajo no es una fuente del Derecho, pero las obligaciones establecidas en él vinculan a las partes, trabajador y empresario, siempre que sean conformes a las normas imperativas.

VIII.- LA COSTUMBRE LABORAL

Es una norma creada e impuesta por el uso social que sólo se aplica en ausencia de disposiciones legales, convenios colectivos o contrato de trabajo. La costumbre como fuente de las relaciones laborales tiene que ser local (de un lugar concreto) y profesional (para una actividad profesional determinada).

Para que pueda aplicarse, quien la alegue tiene que probar que se viene practicando reiteradamente a lo largo del tiempo. En derecho laboral se aplica en muy pocas ocasiones.

XI.- LA JURISPRUDENCIA

Es la interpretación que hace de las leyes el Tribunal Supremo al resolver recursos, cuando de manera reiterada fallan de la misma manera en casos análogos.

Los Tribunales no crean normas, al ser su función la de resolver conflictos concretos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, pero la forma de aplicar e interpretar el Derecho por los tribunales de mayor jerarquía es de gran importancia, ya que esa interpretación de las normas vincula a los tribunales inferiores, que tienen que aplicarla en sus sentencias.

X.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los Principios Generales del Derecho vienen a ser como reglas de sentido común sobre las que se construyen las normas. Son muy diversos e informan todas las ramas o especialidades del Derecho. Así, habrás oído: todas las personas son inocentes mientras no se demuestre su culpabilidad, que es un principio del Derecho Penal.

En el Derecho Laboral existen unos principios de acuerdo con los cuales deben ser aplicadas las normas laborales. Los más importantes son:

- Principio pro operario: los Tribunales, en caso de duda sobre cómo se debe interpretar una norma laboral, deben de hacerlo en el sentido que más favorezca al trabajador.
- Principio de norma más favorable: en el caso de que existan dos o más normas en vigor aplicables a un caso concreto, se aplicará la que en conjunto resulte más favorable al trabajador. Pero no se puede escoger lo que resulte más favorable de cada norma y rechazar lo adverso: la que se aplique ha de serlo en su totalidad (en la pregunta siguiente volvemos a tratar este principio).
- Principio de irrenunciabilidad de derechos: el trabajador no puede renunciar en su propio perjuicio a los derechos que le reconozcan las disposiciones legales de derecho necesario (por ejemplo, a las vacaciones o al salario), ni a los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

XI.- LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

La aplicación a cada caso concreto de las distintas normas laborales plantea problemas. Vamos a ver los criterios que rigen, pero previamente la ordenación de las normas por su importancia.

La jerarquía normativa

No todas las normas tienen el mismo valor: el que unas normas sean más importantes que otras implica el sometimiento de las inferiores a las superiores.

Las diversas normas que componen el Derecho del Trabajo se ordenan jerárquicamente de la siguiente forma:

- 1º Las disposiciones directamente aplicables del Derecho Comunitario Europeo.
- 2º La Constitución.
- 3º los Tratados y Convenios Internacionales.
- 4º Las normas con rango de ley: leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos legislativos y decretos-leyes.
- 5º Las disposiciones reglamentarias: reales decretos y órdenes ministeriales.
- 6º Los convenios colectivos.
- 7º La costumbre laboral.

Sin embargo, si la aplicación del Derecho del Trabajo se hiciese atendiendo exclusivamente a esta ordenación jerárquica, sería muy difícil que los convenios colectivos pudieran aplicarse, ante la cantidad de disposiciones legales y

reglamentarias laborales que al ser de rango superior tendrían que aplicarse preferentemente.

Dado que una de las finalidades del convenio colectivo es mejorar las condiciones de trabajo reconocidas en las normas estatales, si resultase prevalente la aplicación de éstas, la negociación colectiva no tendría sentido.

El Estatuto de los Trabajadores establece la forma de resolver los conflictos que surgen, cuando para un caso laboral concreto, se le pueden aplicar diversas normas que dicen cosas distintas (por ejemplo, una ley y un convenio colectivo), declarando que se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, cuando se trate de conceptos cuantificables.

Así pues, en el Derecho Laboral se aplica la norma que en conjunto resulte más favorable para los trabajadores y no la de mayor jerarquía, siendo lo normal que el convenio colectivo se aplique preferentemente a las normas legales o reglamentarias.

Con las normas comunitarias e internacionales no surgen conflictos, dado que éstas siempre establecen condiciones mínimas, y es obligatorio respetar las condiciones más beneficiosas existentes en las disposiciones legales nacionales.

La administración laboral

La función de controlar la aplicación del Derecho del Trabajo se asigna a dos órganos públicos diferentes: judiciales y administrativos.

En cuanto a los órganos administrativos laborales, existe una Administración Central: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuyo ámbito actúan las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, y la Administración Autónoma: en la que se encuadran las Consejerías o Departamentos de Trabajo.

El órgano más importante de la Administración Pública para fiscalizar la aplicación de la normativa laboral es:

La inspección de Trabajo, que tiene las siguientes competencias:

- a) Asesorar a trabajadores y empresarios sobre sus derechos y obligaciones.
- b) Mediar en los conflictos colectivos de trabajo.
- c) Iniciar de oficio (por su cuenta, sin petición de ninguna parte) procedimientos ante la Jurisdicción Social.
- d) Adoptar medidas en materias de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) Emitir informes en procesos de clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo, procesos en accidentes de trabajo, etc.
- f) Investigar las infracciones en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laboral, de empleo y prestaciones por desempleo, de emigración y trabajo de

extranjeros, y proponer, en su caso, la sanción correspondiente, según establece el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para que sea adoptada por la autoridad laboral.

La actuación de la Inspección de Trabajo puede iniciarse por iniciativa propia, orden superior, acuerdo judicial, denuncia pública, petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social, solicitud de los empresarios y, lo que es más común, a petición o por denuncia de los trabajadores.

El o la Inspectora de Trabajo pueden entrar en cualquier centro de trabajo, interrogar a trabajadores y empresarios, pedir documentos y, a consecuencia de su investigación levantar la correspondiente acta de infracción.

La jurisdicción social

El Poder Judicial es uno de los tres poderes del Estado. Su misión es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; además de controlar la legalidad de la actuación de la Administración y ofrecer a todas las personas la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

Todas las personas tienen derecho a acudir a los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y a obtener una resolución que explique los motivos del fallo judicial, aunque éste sea desestimatorio de la pretensión solicitada. Es lo que se llama derecho a obtener la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 24 de la Constitución.

Los jueces y Tribunales laborales son órganos encuadrados en la Administración de Justicia, cuya función es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, declarando el derecho aplicable a cada caso concreto.

Sin embargo, al objeto de evitar lo que se ha llamado excesiva judicialización de los conflictos laborales, en los convenios colectivos y en los acuerdos los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes pueden establecer mecanismos como la mediación y el arbitraje para la solución de conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios. Las comisiones paritarias de los convenios colectivos también tienen esa misión.

La organización y competencias de los Tribunales laborales es la siguiente:

- Juzgados de lo Social: su ámbito territorial es la provincia y son competentes para conocer los conflictos individuales laborales y de Seguridad Social y los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, siempre que los mismos no sobrepasen el ámbito de la provincia correspondiente.

- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia de las Comunidades Autónomas: conocen los recursos de Suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social, y de los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, cuyo ámbito exceda de una provincia, pero no sea superior al de la respectiva Comunidad Autónoma.
- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: conocen los conflictos colectivos y sindicales, en sentido amplio, cuando sean de ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.
- Sala de lo Social del Tribunal Supremo: conoce los recursos de casación contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
El Tribunal Supremo es el órgano de mayor rango jerárquico del Poder Judicial y extiende su competencia en todo el Estado.

Como existen 17 Tribunales Superiores de justicia con 21 Salas de lo Social y éstas, al resolver los recursos de Suplicación pueden interpretar el derecho de manera distinta a otras, con el objeto de evitar la dispersión y contradicciones que pueden darse, en el sentido de que casos análogos tengan fallos contrarios, existe el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, por medio del cual el Tribunal Supremo declara cuál es la doctrina correcta de entre las diferentes declaradas por los Tribunales Superiores de Justicia.

Fuera del Poder Judicial, se encuentra el Tribunal Constitucional, que es el máximo intérprete de la Constitución. Resuelve los recursos de Amparo por violación de los derechos fundamentales y de las libertades públicas (en materia laboral hay numerosas sentencia recaídas en recursos de Amparo, sobre todo por vulneración del principio de igualdad de trato) y los de inconstitucionalidad de las leyes o disposiciones con fuerza de ley.

Actividades de refuerzo

1. ¿Qué es el Derecho?
2. Define el concepto de Derecho del Trabajo.
3. Describe las causas que dieron lugar a la aparición del Derecho del Trabajo.
4. Explica cómo se regulaban las relaciones laborales en España desde 1940 hasta la Constitución de 1978.
5. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)?
6. Explica el significado de la siguiente frase: Un Convenio de la O.I.T. ratificado por España y publicado en el BOE tiene primacía respecto a las normas laborales nacionales.
7. ¿Cuáles son las dos finalidades fundamentales del Derecho Social Europeo?
8. ¿Qué tipos de programas lleva a cabo el Fondo Social Europeo?
9. ¿Qué es una Directiva?
10. ¿Cuál es la norma nacional más importante?
11. En una votación, ¿qué significa mayoría absoluta y mayoría simple? Utiliza la referencia de tu grupo de clase.
12. ¿En qué se diferencia la aprobación de una ley orgánica de la de una ley ordinaria?
13. Di si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) Los reglamentos son normas que tienen el mismo rango que las leyes
 - b) Los reglamentos los hace el Gobierno y desarrollan lo que establecen las leyes
14. ¿Cómo se llaman las disposiciones reglamentarias aprobadas por el Consejo de Ministros?
15. Expresa los grupos sociales con capacidad para crear los convenios colectivos.
16. ¿Qué es la jurisprudencia?
17. Di si es verdadera o falsa la afirmación siguiente: Un trabajador puede renunciar a su derecho a disfrutar las vacaciones que le corresponden.
18. Describe cuatro competencias de la Inspección de Trabajo.
19. ¿Cuál es la función de los Jueces y Tribunales laborales?
20. ¿Cuál es el Tribunal de mayor rango jerárquico del Poder Judicial?