**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 2**

**EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO: CARACTERIZACIÓN GENERAL. TIPOLOGÍA DE NORMAS LABORALES. LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN ESTA MATERIA. LAS ORDENANZAS DE TRABAJO: VIGENCIA. EL CONVENIO COLECTIVO: CONCEPTO, EFICACIA Y TIPOLOGÍA. LA NORMA INTERNACIONAL LABORAL.**

**EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO: CARACTERIZACIÓN GENERAL.**

En el sentido formal del concepto de fuente del Derecho, el artículo 3.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 dispone que “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo (…).

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales”.

Se trata de una enumeración incompleta, porque no se mencionan las normas internacionales, y en la que se incluye como fuente al contrato de trabajo, el cual tiene fuerza de ley solo entre las partes contratantes, pero no crea derecho objetivo.

No obstante, el precepto pone de relieve dos peculiaridades del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, a saber:

1. La existencia de una fuente muy peculiar, los convenios colectivos.
2. La gran variedad de fuentes y su extensión.

**TIPOLOGÍA DE LAS NORMAS LABORALES.**

Dentro de las normas laborales, podemos distinguir las siguientes:

1. Normas internacionales, a las que haré referencia en el último epígrafe del tema.
2. Normas contenidas en la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, la cual constituye a España en su artículo 1.1 como un Estado social, regula los sindicatos en su artículo 7, prohíbe el trabajo forzado de presos en su artículo 25, garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga en su artículo 28, reconoce el derecho al trabajo en su artículo 35 y la negociación colectiva en su artículo 37, y garantiza la existencia de un régimen público de Seguridad Social en su artículo 40.
3. Normas legales, entre las cuales se pueden distinguir en el sentido amplio de ley material las siguientes:
4. Leyes orgánicas, como la de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.
5. Leyes ordinarias, entre las que destaca especialmente el Estatuto de los Trabajadores previsto en el artículo 35.2 de la Constitución, que es la principal fuente reguladora de las relaciones laborales individuales y colectivas, y que fue aprobado inicialmente por la ley de 10 de marzo de 1980.
6. Reales Decretos-leyes y Reales Decretos Legislativos.
7. Normas reglamentarias respecto de las que el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “las disposiciones reglamentarias desarrollarán 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”.
8. Ordenanzas de trabajo, a las que me referiré con posterioridad.
9. Normas consuetudinarias, aplicables siempre en defecto de norma legal, convenio o contrato, caracterizada en el ámbito laboral por ser *local* y *profesional*.
10. Principios generales del Derecho, entre los que existen algunos específicos como los principios de condición más beneficiosa, norma más favorable o *pro operario*.

**LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN ESTA MATERIA.**

El artículo 149.1.7ª de la Constitución atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de “legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”.

Interpretando este precepto, el Tribunal Constitucional ha entendido que, dentro del término *legislación* se incluyen los reglamentos que complementan o desarrollan una norma con rango de ley formal, y que el término *laboral* debe entenderse en sentido estricto, quedando fuera del mismo la regulación de las relaciones funcionariales o estatutarias.

Por ende, las Comunidades Autónomas carecen de potestad legislativa en materia laboral, limitándose a la mera ejecución de las normas estatales y a los reglamentos organizativos.

**LAS ORDENANZAS DE TRABAJO: VIGENCIA.**

Las ordenanzas de trabajo o reglamentaciones laborales, propias del régimen franquista, eran las normas estatales que regulaban las condiciones mínimas de trabajo a que habían de ajustarse las relaciones laborales en una rama o sector profesional, o en una empresa determinada, estando reguladas por una ley de 1942.

Estas peculiares normas quedaron derogadas el 31 de diciembre de 1995, siendo sustituidas por los correspondientes convenios colectivos, si bien existe alguno que mantiene la aplicación parcial de la correspondiente ordenanza en el respectivo sector.

Además, la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores prevé que la regulación de condiciones de trabajo para los sectores productivos y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, previa consulta con las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

**EL CONVENIO COLECTIVO: CONCEPTO, EFICACIA Y TIPOLOGÍA.**

Dispone el artículo 37.1 de la Constitución que “la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Por su parte, el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”, añadiendo que “mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

En cuanto a su eficacia, continúa el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores disponiendo que “los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

No obstante, a continuación este precepto regula el *descuelgue* de una empresa de un convenio colectivo, es decir, la posibilidad de que, tras un proceso de negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores, no sean aplicables a tal empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, como en materia de jornada y horario o remuneración y salario.

La tipología de los convenios colectivos es muy variada, surtiendo efectos respecto de las diversas ramas de la actividad o de la producción y, dentro de las mismas, limitados a una empresa o incluso a una parte de los trabajadores de la misma, o por el contrario afectando a todas las empresas y trabajadores del sector de la provincia, la Comunidad Autónoma o incluyo de todo el territorio nacional.

Por lo demás, los convenios colectivos se estudian detenidamente en el tema 14 de esta parte del programa.

**LA NORMA INTERNACIONAL LABORAL.**

La norma internacional laboral es producto de la labor de la Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 y que es un organismo internacional especializados de la Organización de las Naciones Unidas del que han surgido la mayor parte de los convenios internacionales con trascendencia laboral.

Además de estos convenios, existen otros tratados bilaterales o multilaterales ratificados por España, entre los que destaca la Carta Social Europea de Turín, de 1981, promovida en el seno del Consejo de Europa.

Por último, tienen especial importancia las disposiciones de la Unión Europea, como son las que garantizan la libertad de circulación de trabajadores y la igualdad de sus derechos dentro del espacio europeo.

José Marí Olano

27 de agosto de 2022