



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

La vigencia de las normas laborales previas a la
Constitución Española del 1978.

The validity of labour standards prior to the Spanish
Constitution of 1978.

Autor

Elisa Khushbu Pomar Sanz

Director

Jesús de Val Arnal

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Año 2019

RESUMEN

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, se entiende como el conjunto de normas y reglas que regulan las relaciones de trabajo por cuenta ajena. El trabajo ha existido siempre, pero es a principios del siglo XX comienza a regularse jurídicamente, ya que se trata de una actividad fundamental para la sociedad.

El régimen franquista fue el periodo de la historia contemporánea española que duro desde 1938 hasta 1975. Esta etapa se caracterizo por una política económica basada en la autarquía hasta mediados de los años 50 y una apertura tecnocrática a partir de finales de los años 50 del Siglo pasado.

Esta época se caracteriza también por tener sola y únicamente un sindicato, la Organización Sindical Española o generalmente conocido como Sindicato Vertical, en el cual estaban obligados a afiliarse todos los empresarios y trabajadores, siguiendo las bases del Fuero del Trabajo, una norma legislativa que se basaba en la intervención estatal en el mundo laboral bajo los principios de *verticalidad, unidad, totalidad y jerarquía*.

En el marco de las relaciones laborales, la transición se cierra con la Constitución Española y la aprobación del Estatuto de los Trabajadores a partir de la cual evoluciona del Derecho del Trabajo y se potencia la negociación colectiva, pero con normas que se mantienen vigentes muchos años después de la muerte del Dictador.

Con este trabajo se pretende analizar la evolución, es decir, su mantenimiento o derogación, de las leyes laborales dictadas en la dictadura puestas en relación al cambio político y social de España con la aprobación de la Carta Magna.

Palabras clave: Dictadura de Francisco Franco, Organización Sindical Española, Fuero del Trabajo, Transición Española, Negociación Colectiva.

ABSTRACT:

Labor Law is understood as the set of rules and regulations that regulate employment relationships. Work has always existed, but it is at the beginning of the twentieth century when it begins to be regulated legally, since it is a fundamental activity in society.

Francisco Franco dictatorship was the period of contemporary Spanish history that lasted from 1939 to 1975. This stage was characterized by an economic policy based on autarchy.

This period is also characterized by having only one trade union, the Spanish Trade Union Organization or generally known as Syndicate Vertical, in which all employers and workers were obliged to join, sitting on the basis of the Fuero del Trabajo, a legislative norm based on state intervention in the world of work under the principles of < vertical, unity, totality and hierarchy>> .

Within the framework of labor relations, the transition ended with the Spanish Constitution and the approval of the Workers' Statute, from which the Labor Law evolved, and collective bargaining was promoted, but with rules that remained in force many years after the death of the Dictator.

The aim of this work is to analyse the evolution, that is to say, its maintenance or repeal, of the labor laws dictated in the dictatorship of Francisco in relation to the political and social change in Spain with the approval of the Magna Carta.

Keywords: Francisco Franco dictatorship, Spanish Trade Union Organization, Labor Law, Spanish Transition, Collective bargaining.

Objetivo y Metodología.

El objetivo de este trabajo es analizar las leyes laborales previas a la Constitución Española de 1978, y conocer porque dicha legislación conserva su vigencia, mediante el estudio de Leyes y normas reglamentarias en el orden social. Además, también se estudia el impacto que tiene mantener esas leyes en nuestro ordenamiento jurídico y como afecta a la seguridad jurídica.

Para el desarrollo de nuestro trabajo hemos utilizado los códigos de trabajo y de seguridad social. Todo ello se puede encontrar en las bases de datos del Boletín Oficial del Estado, y las de Aranzadi Westlaw. También hemos analizado las Sentencias de los Tribunales del Orden Social y del Tribunal Constitucional. Además ha sido ilustrativa la lectura de varios manuales en relación con el Derecho del Trabajo, así como las clases teóricas recibida en el Grado.

INDICE

Contenido

1.	INTRODUCCION	1
2.	AUTONOMIA INDIVIDUAL	3
2.1.	El Fuero del Trabajo: La Carta de las Relaciones Laborales.	3
2.2.	La evolución de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.....	4
2.3.	La ordenación del Salario.....	7
2.4.	Ley de Comedores Laborales	8
2.5.	Los Economatos Laborales.....	10
2.6.	Guarderías Infantiles Laborales.....	11
2.7.	La Seguridad e Higiene en el Trabajo	12
3.	AUTONOMIA COLECTIVA LABORAL: Del corporativismo a la apertura de la negociación colectiva en las leyes de 1958 y 1951.	14
3.1.	La regulación de la libertad sindical	14
3.2.	La regulación de las condiciones de trabajo: Desde la Reglamentación y Ordenanzas hasta llegar a la Negociación Colectiva.	16
3.3.	Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo.	20
4.	LA PROTECCION SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	23
5.	EL PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURIDICA.....	25
6.	CONCLUSIONES.....	29
7.	BIBLIOGRAFIA	31

1. INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, se entiende como el conjunto de normas y reglas que regulan las relaciones de trabajo por cuenta ajena. El trabajo ha existido siempre, pero es a principios del siglo XX cuando comienza a regularse jurídicamente, ya que se trata de una actividad fundamental en la sociedad¹.

Con este trabajo se pretende analizar la evolución, es decir, su vigencia o derogación, de las leyes laborales dictadas en la dictadura de Francisco en relación al cambio político y social de España con la aprobación de la Carta Magna.

El régimen franquista duró desde 1938 hasta 1975, si bien hasta la votación de La Ley para la Reforma Política (Ley 1/1977, de 4 de enero, para la Reforma Política) y la entrada en vigor de la Constitución podemos hablar, también, de un período postfranquista y predemocrático. La Dictadura, hasta bien entrados los años 50 del siglo XX, se caracterizó por una política económica basada en la autarquía.

Así mismo, esta época se caracteriza por tener únicamente un sindicato, al regularse la Organización Sindical Española por la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940² o generalmente conocido como Sindicato Vertical y por la Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1941, por la cual estaban obligados a afiliarse todos los empresarios y trabajadores en la misma organización.

Dicho sindicato fue creado siguiendo las bases del Fuero del Trabajo, aprobado por Decreto de 9 de marzo de 1938³, una norma propia de una época con las Cartas de Trabajo.

Posteriormente la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero⁴ derogó las normas anteriores⁵, que a su vez fue derogada por la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. Con la muerte del General Francisco Franco se produce en España un periodo de transición en el cual se elimina la obligatoriedad de la afiliación a un sindicato además de permitir la existencia de otros sindicatos. Con la Constitución de 1978 aprobada el 29 de diciembre de 1978⁶ la Ley del año 1977 fue derogada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en todo aquello en que se opusiera.

Así pues, todo parece indicar, que, en marco de las relaciones laborales, la transición se cierra con la Constitución Española y la aprobación del Estatuto de los Trabajadores a partir de la cual evoluciona del Derecho del Trabajo y se potencia la negociación colectiva, pero con normas que se mantienen vigentes muchos años después de la muerte del Dictador. Pues bien aparte del Derecho Colectivo, en este Trabajo de Fin de Grado se analizará la vigencia de las leyes laborales de la Dictadura, a pesar del cambio socio-político, y otras que han sido derogadas expresa o bien explícitamente al ser contrarias a la Carta Magna, o

¹ CHAMOCHO CANTUDO, M. A., RAMOS VÁZQUEZ, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*, Ed. DYKINSON.

² BOE de 31 de enero de 1940, núm. 31, pág. 772-773.

³ (Gazeta) (Ref. BOE-A-1938-3093)

⁴ BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1971, páginas 2752 a 2762.

⁵ La Ley de Unidad Sindical Agraria, de 2 de septiembre de 1941 La Ley de 23 de junio de 1941; La Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940, La Ley de Unidad Sindical, de 26 de enero de 1940.

⁶ BOE núm. 311, de 29/12/1978.

bien por falta de seguridad jurídica se mantienen, aunque como ha pasado con los comedores laborales el Tribunal Supremo decide en la STS de 13 de Diciembre del 2018 declarar la norma que los regulaba derogada desde el año 1971.

Ahora bien, algunas normas dictadas durante la Dictadura mantienen su vigencia y las cuestiones que me planteo son:

¿Por qué no se han derogado?

¿Se establecían derechos laborales y de seguridad social en la dictadura que cumplieran con los *standares* de la Organización Internacional del Trabajo?

¿La técnica legislativa de la Dictadura era superior a la técnica de las Cortes Democráticas?

¿Se respeta el principio de Seguridad Jurídica de la Carta Magna al mantener la vigencia de las normas o bien se desconoce que están en vigor?

A continuación, el trabajo está dividido en tres grandes bloques:

. - siendo el primero de ellos un análisis de las leyes laborales que regulan el contrato de trabajo y algunos derechos que se regularon específicamente como el salario, como los comedores laborales, las guarderías laborales que forman parte de un acervo normativo que siguen vigentes o por lo menos así lo habían entendido las empresas y trabajadores. Además, también trataremos la protección del trabajador con las Ordenanzas de Seguridad e Higiene.

. - en segundo lugar, el marco de la representación sindical y la autonomía colectiva, sobre la base de una norma propia de la Europa de los años veinte y treinta, el Fuero del Trabajo como ejemplo del Cartismo.

. - Por último, se estudiará la regulación de la Seguridad Social.

Estas preguntas y sobre todo conocer que normas de la Dictadura están en vigor será el objeto de este Trabajo Fin de Grado.

2. AUTONOMIA INDIVIDUAL

2.1. El Fuero del Trabajo: La Carta de las Relaciones Laborales.

El Fuero del Trabajo, aprobado por el Decreto, de 9 de marzo de 1938 por la Jefatura del Estado, a ejemplo de la *Carta di Lavoro* italiana es la base de las leyes posteriores en el ámbito de las relaciones laborales individuales y colectivas.

El Fuero del trabajo de 1938 modificado por la Ley Orgánica del Estado de 1967 formaba parte de las siete Leyes Fundamentales del Estado⁷.

Una de las razones, por la que dicha Ley fue instaurada. fue a causa de la penuria económica, la lucha de clases y la injusticia social reinante en España que propiciaron la Guerra Civil. Esto motiva al régimen a encargar, con carácter urgente, la redacción de una “Carta del Trabajo”, basada en la “Carta di Lavoro” italiana, que concibe el trabajo como un deber social, un derecho por parte del estado español hacia el ciudadano, así como velar por su seguridad y continuidad en el mismo⁸.

El Fuero del trabajo, en el ámbito de las relaciones colectivas concibe el sindicato como fórmula de entendimiento y colaboración, subordinando la economía a la política (declaración XIII. 3 y 5).

Así mismo en su prólogo menciona lo siguiente: “... *acude al plano de lo social con la voluntad de poner la riqueza al servicio del pueblo español, subordinando la economía a su política.*”.

Fue a partir de las bases del Fuero cuando se creó la organización sindical donde se agrupaba a trabajadores y empresarios. Además, con la ley del 30 de enero de 1938 creaba el Ministerio de Organización y Acción Sindical que se convirtió en el organismo estatal encargado de las cuestiones laborales y sindicales.⁹

Se encuentra una mención a las mujeres y los niños en la que les prohíbe el trabajo nocturno, así como a la mujer casada se le “liberara” del taller y de la fábrica¹⁰.

Podemos decir que durante la dictadura los derechos colectivos de los trabajadores eran escasos como lo demuestra la obligación de la afiliación al Sindicato Vertical.

Es verdad que, a partir de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se introducen reformas.

⁷ *Las siete leyes fundamentales del franquismo son el fuero del trabajo, la Ley Constitutiva de las cortes el fuero de los españoles, la ley de referéndum, la ley de sucesión, la ley de principios de movimiento nacional y la ley orgánica del estado.*

⁸ *Artículo 8 de Capítulo I del Fuero del Trabajo de 1938: “Todos los españoles tienen derecho al trabajo. La satisfacción de este derecho es misión primordial del Estado”*

⁹ *Martínez, Jesús A. (1998). Historia de España. Siglo XX (1939-1996)*

¹⁰ *Artículo 1. Capítulo II del Fuero del Trabajo de 1938: “El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”*

2.2. La evolución de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

La ley de Contrato de Trabajo de 1944 (en adelante LCT) contiene disposiciones sobre los requisitos del contrato de trabajo, modalidades del contrato de trabajo, efectos generales del contrato de trabajo, salarios, obligaciones y derechos del trabajador y del empresario, extinción del contrato de trabajo y también incluye un título sobre el contrato de trabajo a domicilio.

En sus primeros artículos nos explica que tiene como objeto todo trabajo realizado por cuenta ajena, exceptuando los trabajos de tipo familiar no considerados como asalariados, los realizados voluntariamente o por amistad y el servicio doméstico. También quedan excluidos los altos cargos y los funcionarios públicos.¹¹

En cuanto a la mujer, entra en el mercado laboral, pero con una capacidad limitada¹² a la hora de celebrar contratos, así como la autorización del marido para su validez. Además, la remuneración lleva consigo la intervención del marido para cobrarla él o ella, o incluso decidir si cobraba o no. Todo esto regulado en el Capítulo II de esta ley¹³, exponiendo los requisitos necesarios para la celebración del contrato de trabajo.

En su artículo 27¹⁴ observamos los tipos de contratos que se pueden realizar, según su duración:

- Por tiempo indefinido
- Por tiempo cierto (expresando claramente la duración)
- Por obra o servicio determinado. (Durará hasta que se haya completado la actividad en cuestión)

El contrato podrá ser verbal o escrito¹⁵ aunque según lo disponga la Ley solo será válido el escrito. Este tipo de contrato está exento de pagar impuestos siempre que el salario no supere las 9.000 pesetas. Además, el

¹¹ Art 7 LCT: “No regirá esta ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o semejantes: director general, director o Gerente de la empresa, subdirector general, Inspector general, secretario general, y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo”

¹² Artículo 58 LCT: “Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menor si no consta la oposición del padre, de la madre, y, en su caso, sus representantes legales (...) En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo.”

¹³ Artículo 11 LCT: “ Podrán concretar la prestación de sus servicios: a) Los mayores de 18 años, por sí mismos, que vivan o no con sus padres) Los que quieren contraído matrimonio y los mayores de 14 años y menos de 18, solteros, que con conocimiento de sus padres o abuelos vivan independientemente de ellos) Los demás menores de 18 años con autorización en el orden siguiente: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, de las personas o instituciones que los hayan tomado a su cargo o de la autoridad laboral) La mujer casada con autorización de su marido salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputara concedida por el ministerio de la ley para que todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración”

¹⁴ Artículo 27 LCT: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obra o servicio determinado.

A falta de pacto expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por normas legales o reglamentación del trabajo, en la clase del mismo a que aquel se refiera, y, en defecto de tales normas, por los usos o costumbres locales.

El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro”

¹⁵ Artículo 14 LCT: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos cuando así lo dispongan las normas legales de trabajo o lo exija cualquiera de las partes, y siempre que el

empresario podrá contratar de forma individual o colectiva, siendo en la segunda obligatorio formalizar el contrato por escrito.

Hay que destacar que la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, que modificó a la LCT, introdujo la readmisión obligatoria en caso de despido improcedente y el despido objetivo que se redactaba de la siguiente forma *“despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa”*

En 1977 las relaciones laborales en España reciben un notable impulso con los Pactos de la Moncloa. Estos pactos introducen novedades como:

- La aplicación de los incrementos retributivos sobre la masa salarial bruta y no exclusivamente sobre el salario básico.
- La distribución de al menos el 50 % del incremento de la masa salarial de forma lineal entre toda la plantilla.
- El establecimiento de las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social por la contratación de trabajadores desempleados.
- El permiso del uso de contratos de duración determinada con un plazo máximo de 2 años, dichos contratos son obra o servicio, eventual e interinidad, siendo el resto de contrataciones indefinidas. Como consecuencia entre 1976 y 1979 empezaron a usar este tipo de contratos temporales como política de lucha contra el desempleo.

Con la constitución de 1978 se incorporan las claves del nuevo sistema de relaciones laborales. El artículo 7 establece que los sindicatos y asociaciones empresariales defenderán los intereses económicos y sociales propios, y en su artículo 28 se recogen el derecho a la libertad sindical y el derecho a huelga.

Siguiendo la misma línea y con la entrada de la Constitución Española de 1978, se aprueba la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los trabajadores (en adelante LET), cuya referencia está establecida en el artículo 35.2¹⁶ de la Constitución Española.

La LCT es derogada por el LET, que en su disposición final tercera y cuarta dicen lo siguiente:

Disp. Final Tercera: Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final cuarta, y expresamente: dos. Ley de contrato de trabajo, Texto Refundido aprobado por decreto de veintiséis de enero y treinta y uno de marzo de mil novecientos cuarenta y cuatro.

Disp. Final Cuarta: Las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta ley [Estatuto de los Trabajadores de 1980], continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo”.

empresario contrate con varios trabajadores conjuntamente. Los contratos de trabajo por escrito estarán exentos de toda clase de impuestos, incluso del Timre, si el salario estipulado no excede de 9.000 pesetas”

¹⁶ Art.35.2 CE *“La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”*

Con estas disposiciones finales se entiende que quedan derogada la LCT, pero si hacemos un análisis, exegético, observamos que en el LET aún se recogen varios artículos con el mismo contenido que la LCT, porque la regulación de las condiciones individuales del contrato de trabajo no difieren en su contenido esencial .

<u>LEY CONTRATO DE TRABAJO</u> <u>1944</u>	<u>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</u> <u>1980</u>
Art.17: <i>“Si el empresario diera trabajo en común a un grupo de trabajadores, conservara, respecto a cada uno individualmente, sus derechos u deberes”</i>	Art. 10.1: <i>“Si el empresario diera trabajo en común a un grupo de trabajadores, conservara, respecto de cada uno individualmente, sus derechos u deberes”</i>
Art. 18: <i>“Si el empresario, hubiese Celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo en el caso de qué así se hubiere pactado. Cuando un trabajador dejase el grupo, éste deberá sustituirle por otro, proponiendo inmediatamente el designado a la aceptación del empresario. Si el grupo no lo hiciera, el empresario podrá proponer el sustituto al jefe del grupo.”</i>	Art.10.2: <i>“Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad. no tendrá frente a cada uno de sus miembros 108 derechos y deberes que como tal le competen.”</i>
Art.19: <i>“El Jefe elegido o reconocido por el grupo ostentará la representación de los trabajadores que lo integren y podrá cobrar y repartir el salario común, salvo que expresamente no se hallase autorizado para ello.”</i>	Art.10.2: <i>“El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren. respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.”</i>
Art.20: <i>“Si el empresario pusiese auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la calidad de miembros del mismo.”</i>	Art.10.3: <i>“Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de este.”</i>
Art. 42: <i>“En el caso de que los trabajadores hubieran de percibir una comisión por participación en negocios en que hubiesen mediado, si no se hubiese fijado cantidad, ésta se determinará con arreglo a los usos y costumbres locales en la respectiva industria o comercio. El derecho a la comisión, a falta de acuerdo sobre el particular, nacerá en el momento de realizarse y de pagarse el negocio, la colocación o la venta.”</i>	Art.29.2 (primer párrafo): <i>“El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio. la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador.”</i>
Art.43: <i>“¿Si no se hubiere pactado otra cosa, la liquidación y pago de las comisiones se hará al finaliza? el año. El trabajador puede pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos”</i>	Art.29.2 (segundo párrafo): <i>“liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año, El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos”</i>
Art.60: <i>El deber, primordial del trabajador, es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción del comercio o en la</i>	Art.20.2: <i>“En el cumplimiento, de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la, colaboración en el</i>

<p>prosperidad de .la empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y, peculiaridades del trabajador. que debe conocer el empresario.</p>	<p>trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso. el trabajador y el empresario se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena Fe”</p>
<p>Art. 75.4: “A reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. En caso de que no estuviesen debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al empresario antes o inmediatamente después de que aquéllos se originen, de su necesidad ineludible y de su cuantía”</p>	<p>Art.26.2: “No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslado., suspensiones o despidos.”</p>
<p>Art.81 (primer párrafo): “Si el trabajador es despedido por causas imputables al mismo, no tendrá derecho a indemnización alguna. Si lo fuera por motivos justificados, pero independientes de su voluntad, podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por las reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, por la costumbre.”</p>	<p>Art 49.4: “Por dimisión del trabajador. debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”</p>

2.3. La ordenación del Salario

La potestad reglamentaria del Gobierno, durante la dictadura, se manifiesta en varias normas sobre condiciones de trabajo. Una de las más importantes es la regulación de la estructura de ordenación de salario que se recoge en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario, desarrollado por la Orden de 22 de noviembre de 1973.

Dicha normativa define la estructura salarial y su composición, (salario base, complementos salariales, gratificaciones, etc.) Como ejemplo su artículo 2 nos dice que tiene “*la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el artículo siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena*”. Por otro lado, en su artículo 3 concreta que no tenían carácter salarial las siguientes percepciones “1º) indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral; 2º) prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; 3º) indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

Estas acepciones de salario resultaron ser similares a la estipulada en la LCT

Esta regulación del salario se mantuvo durante el LET, aunque fueran normas que databan de fechas anteriores a la Constitución Española, ya que dicha normativa contenía una regulación muy bien detallada sobre el salario frente a la escasez que presentaba el LET¹⁷.

La Ley 11/1994, de 19 de Mayo por la que se modifican determinados artículos del LET, y del texto articulado del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, que aprobó el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, deroga este Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario; la Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto anterior y las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, sobre plus de distancia, y las Ordenes de 24 de septiembre y 24 de octubre, ambas de 1958, sobre plus de transporte.

Como consecuencia de este cambio normativo la negociación colectiva ya no tiene limitación a la hora de establecer la retribución de los complementos salariales, dándole un mayor espacio a la autonomía colectiva e individual.

2.4. Ley de Comedores Laborales

Existen unas regulaciones sobre las que existía cierta incertidumbre sobre su vigencia. El decreto de 8 de junio de 1938 regulaba los comedores laborales. Dicho decreto obliga a las empresas a disponer de comedores en las empresas estableciendo que *“Toda empresa cuyo régimen de trabajo no conceda al personal dos horas como mínimo para el almuerzo, estará obligada a habilitar, en sitio inmediato al trabajo, un local cubierto, apropiado al clima y provisto de mesas, asientos y agua potable, en cantidad suficiente para la bebida, aseo personal y limpieza de utensilios. En dicho local se dispondrá igualmente de hornillas o cualquier otro medio de uso corriente, con el combustible necesario para que el trabajador pueda calentar su comida.”*

Esta norma no tiene derogación expresa aun siendo de 1938. Así se reconoce la vigencia en un par de sentencias del Tribunal Supremo, del 26 de diciembre de 2011¹⁸ y la otra del 19 de abril de 2012¹⁹. En ellas se falló que dicha orden estaba plenamente vigente, ya que considera que no se vulneraba ningún principio constitucional, y que no está derogada por ninguna norma.

¹⁷ Disposición Final Cuarta: *“Las disposiciones con rango de Ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta Ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo. Quedan vigentes los Decretos de diecisiete de agosto de mil novecientos setenta y tres, sobre ordenación del salario; de veintitrés de abril de mil novecientos setenta y seis, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio, y el de dieciséis de septiembre de mil novecientos setenta y seis, sobre régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar. Asimismo, seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornada, descansos y movilidad geográfica en el sector transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo, hasta que, por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, se dicten las normas de adecuación de la presente Ley a dicho sector en tales materias.”*

¹⁸ Roj: STS 9211/2011 - ECLI: ES:TS: 2011:9211

¹⁹ Roj: STS 3050/2012 - ECLI: ES:TS: 2012:3050

Anteriormente, a estas sentencias, el Tribunal Central de Trabajo en su Sentencia de 28 de febrero de 1984 dijo que el establecimiento de comedores en el centro de trabajo es exigible siempre y cuando el uso de los comedores utilice, excluyendo la necesidad de los mismos cuando la jornada es continuada.

A pesar de la antigüedad de la normativa, el magistrado concluye que "las funciones que desempeña en el momento presente el comedor de empresa engarzan con una serie de ideas y valores muy arraigados en la sociedad del siglo XXI".

En cambio, en la STS (Sala de lo Social) del 13 de diciembre de 2018 nos dice todo lo contrario, al resolver un recurso de casación para la unificación de doctrina, respecto a las sentencias comentadas anteriormente. Al estudiar dos Sentencias contradictorias, una dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), de 21 de diciembre de 2007 y la otra dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga), de 26 de abril de 2017, para saber si se encuentran vigentes el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 junio de 1938 sobre el establecimiento de comedores de empresa en los centros de trabajo.

Se recurre en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Málaga- de 26 de abril de 2017, que había estimado íntegramente la demanda de conflicto colectivo en la que se solicitaba que se declarara el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a disponer de un comedor de empresa en el centro de trabajo.

Dado que se trata de decidir si continúan vigentes unas normas preconstitucionales el asunto exige partir de lo dispuesto en el apartado tercero de la disposición derogatoria de la Constitución de 1978, al establecer "quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Constitución". Aquí observamos que la doctrina constitucional se limita el alcance de esa disposición derogatoria a las normas preconstitucionales que resulten inconstitucionales, admitiendo la vigencia de las que fueron dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Constitución que no contravengan los principios constitucionales.

Haciendo referencia a las sentencias de 30 de junio de 2011, y de 19 de abril de 2012, entendemos que seguía vigente el referido Decreto de 8 de junio de 1938 y su posterior Orden de desarrollo, por "no vulnerar los principios constitucionales de las cuestionadas normas en los concretos extremos que ahora nos afectan, y entender que se mantiene su vigencia.

Esas normas del año 1938, según el Tribunal Supremo en su Sentencia del año 2018, se incorporaron al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940, aprobado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de mayo de 1940, que contiene una referencia específica a esa cuestión en su Capítulo X, artículo 98, en el que establece: "Los locales destinados a comedores en los centros de trabajo, se ajustarán en un todo a lo dispuesto por el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, sobre los mismos". Ahora bien, esa disposición legal quedó posteriormente sin efecto por la Orden de 9 de marzo de 1971, que aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16-3-1971), y que derogó, expresamente, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII (arts. 66 a 74), dedicado a los "Andamios".

Una disposición derogatoria en la que textualmente se señala: "Quedan derogadas las siguientes disposiciones: 1. El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII". En consecuencia, ya la Orden de 9 de marzo de 1971 contenía

disposición expresa por la que se derogaba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 y, en su seno, el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, cuyo contenido -por otra parte- resultaría en la actualidad inaplicable en sus propios términos. La Orden de 1971 fue igualmente derogada por Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, que ha venido a constituirse en la legislación vigente a estos efectos.

Por lo que según lo desarrollado se podría decir que actualmente no existe ninguna norma en vigor, de carácter legal o convencional, de la que pudiere desprenderse que el empresario esté obligado en el caso de autos a instalar un comedor de empresa en un centro de trabajo con las características del que resulta afectado en el conflicto colectivo.

Aun así, ni en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 3 de Febrero de 1940 (en adelante RGSHT) ni en la posterior Orden General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 (en adelante OGSHT) se regulaba la obligación empresarial de habilitar locales para comedor (contenido esencial del referido Decreto) sino exclusivamente las condiciones de seguridad e higiene que dichos locales, de existir, deberían reunir; y, además, que el mero hecho de que una norma haga remisión a otra anterior para delimitar su contenido concreto en una materia (condiciones de seguridad e higiene de tales locales) no puede implicar sin más que derogada tal norma por otra posterior deba entenderse derogada la norma objeto de remisión en su total contenido, incluso en materias que no eran objeto de regulación en la norma derogada (en concreto, la obligación empresarial de habilitar locales con tal fin).

Con relación a los comedores que pudieran instalar las empresas se preceptúa en el art. 36 OGSHT que:

1. Los comedores que instalen las empresas para sus trabajadores estarán ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos ", que " 2. Los pisos, paredes y techos serán lisos y susceptibles de fácil limpieza, tendrán una iluminación, ventilación y temperaturas adecuadas, y la altura mínima del techo será de 2,60 metros ", que " 3. Estarán provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador ", que " 4. Dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla. - Independientemente de estos fregaderos existirán unos aseos próximos a estos locales " y " 5. Cuando no existan cocinas contiguas se instalarán hornillos o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida ".

Por lo que se podría entender que no está derogada la obligación empresarial de habilitar locales para que los trabajadores puedan efectuar, en el mismo, sus comidas recogida en el Decreto de 1938 y así lo manifiestan los votos particulares de la STS (Sala de lo Social) del 13 de diciembre de 2018²⁰.

2.5. Los Economatos Laborales

Un economato laboral es un establecimiento creado por la legislación laboral cuyo objeto es elevar el poder adquisitivo de la retribución de los trabajadores.

El economato ha estado regulado por las Órdenes del Ministerio de Trabajo de 30 de enero de 1941 y 6 de abril de 1946; por el Decreto de 21 de marzo de 1958, y Orden de 14 de mayo de 1958, Orden de 12 de

²⁰ Roj: STS 4526/2018 - ECLI: ES:TS:2018:4526.

junio de 1958,; el Decreto 1830 de 5 de Julio de 1962, Decreto 1019 de 2 de mayo de 1963, Real Decreto 2396 de 1 de octubre de 1976, Real Decreto 1883 de 26 de Julio de 1978 y Real Decreto 762 de 4 de abril de 1979.

No fue hasta 1979 cuando los economatos empezaron a tener personalidad jurídica propia, a partir de entonces son obligados a llevar de forma independiente de las empresas sus propias partidas contables.

Al hacerse independiente de las empresas, el Real Decreto del año 1979 dejó abierta la puerta para que muchos de ellos se convirtiesen en cooperativas de consumo, prohibiendo la utilización del término "economato" referido a cualquier tipo de establecimiento que no sea los economatos laborales, los de carácter militar, los de las Fuerzas Armadas, y que no estén incluidos dentro del ámbito de aplicación de los Decretos de 21 de marzo de 1958, 5 de Julio de 1962 y el Real Decreto 762 de 4 de Abril de 1979.

Los economatos laborales pueden ser, según como se formen, de empresa o colectivos. Los primeros obligatoriamente tienen que estar formados por empresas de más de quinientos trabajadores en una misma localidad, mientras que los segundos son los que están formados por empresas de menos de quinientos trabajadores que se agrupan de manera voluntaria para la creación del economato.

En la actualidad es obligatorio²¹ para las empresas de nueva constitución con más de quinientos trabajadores, cuyos centros de trabajo estén ubicados en municipios de menos de treinta mil habitantes, si así lo exigiera el Ministerio de Trabajo.

La ley que regula dichos economatos actualmente conserva su vigencia, y en ningún caso esta derogada.

Según la sentencia del Juzgado de los Social (Mieres) de 6 de julio de 2018 ²² los economatos laborales siguen estando vigentes y son una obligación para los empresarios.

2.6. Guarderías Infantiles Laborales

La normativa básica de Guarderías Laborales está recogida en la Orden del Ministerio de 12 de febrero de 1974 (BOE 16 de febrero de 1974).

La creación de este tipo de guarderías iba a cargo entidades públicas o privadas, aunque el Ministerio de Trabajo subvencionaba a la constitución de las mismas. En estas guarderías de empresa los padres se hacían cargo de un tercio de los gastos, del otro tercio se hacía cargo la Dirección General de servicios Sociales y la empresa se hacía cargo del tercio restante. Aunque estas guarderías dependían del Fondo Nacional de Protección al Trabajo con la finalidad de ayudar a la mujer trabajadora.

Esta normativa conserva su vigencia, aunque se han cedido las funciones y servicios del Estado a cada comunidad autónoma en materia de guarderías infantiles laborales.

“Anexo I, letra B: A tales efectos se entiende por guarderías infantiles laborales aquellas que como tales vienen definidas en el art. 1.º de la Orden de 12 febrero 1974.”

²¹ Los economatos laborales están regulados mediante el Ministerio de Trabajo y Comercio.

²² Ver sentencia *Roj: SJSO 5570/2018 - ECLI: ES: JSO: 2018:5570*

- EXTREMADURA: Real Decreto 2725/1983, de 5 octubre Traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de guarderías infantiles laborales. (BOE núm. 257 de 27 de octubre de 1983)
- MADRID: Real Decreto 537/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de guarderías infantiles laborales. (BOE 21 de marzo de 1984.)
- ANDALUCIA: REAL DECRETO 2411/1983, de 20 de Julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de guarderías infantiles laborales. (B.O.E. nº 219 de 13 de septiembre de 1983).
- ISLAS BALEARES: Real Decreto 2420/1983, de 28 julio (BOE 13 septiembre 1983, núm.219
- NAVARRA: real decreto 922/1986, de 11 de abril, de traspaso de servicios del estado a la comunidad foral de navarra en materia de guarderías infantiles laborales. (Texto publicado en BON 12 de mayo de 1986
- CASTILLA Y LEÓN: Real Decreto 2419/1983, de 28 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de Guarderías infantiles laborales
- CASTILLA LA MANCHA: Real Decreto 2413/1983, de 20 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de guarderías infantiles laborales
- CATALUÑA: Real Decreto 2090/1983, de 29 de junio, sobre traspasos a la Generalidad de Cataluña de funciones y servicios del Estado en materia de guarderías laborales infantiles. (BOE» núm. 187, de 6 de agosto de 1983).
- ARAGÓN: REAL DECRETO 533/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de guarderías infantiles laborales (B. O. E. número 69 de fecha 21 de marzo de 1984)

2.7. La Seguridad e Higiene en el Trabajo

El derecho a la salud laboral forma parte de la autonomía individual de las relaciones laborales. Es un derecho individual el derecho a la salud e integridad en el puesto de trabajo. Pues bien, la transformación de las estructuras y procesos productivos de los últimos años y la introducción de nuevas técnicas y métodos de trabajo provocaron un aumento en la siniestralidad en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por lo que estas circunstancias llevan a la necesidad de actualización nido a la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391, de 12 de junio de 1989, a elaborar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, respetó el contenido de los principios regulados en el Fuero del Trabajo con la finalidad del cumplimiento que tenía el Estado en relación con la seguridad e higiene. Esta normativa se debe entender partiendo de la inexistencia y nulidad de la autonomía colectiva e individual en su regulación.

La orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo derogó la anterior reglamentación de 1940 instaurando un “nuevo humanismo en el trabajo. En su exposición de motivos obligaba a reestructurar las medidas de prevención, redefiniendo y ampliando las funciones de la Administración Pública.

Esta ordenanza ha estado vigente durante muchos años, incluso después de la entrada en vigor de LPRL, si bien su disposición derogatoria²³ dejaba en vigor, en parte, la OSH1971. Hoy podemos decir que siguen en vigor de la OGSHT permanecen vigentes los capítulos I, II, III, IV, V y VII del título II, en tanto en cuanto no se aprueben las normativas específicas correspondientes para los lugares de trabajo excluidos del ámbito de aplicación del RD 486/1997, que son:

- a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte;
- b) Los buques de pesca. No son aplicables los citados capítulos respecto de los buques de pesca nuevos de más de 15 metros de eslora o antiguos de más de 18 metros (los contemplados en el RD 1216/1997); pero serían residualmente aplicables dichos capítulos de la OGSHT para buques de eslora menor no incluidos en la regulación del citado Real Decreto.
- c) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

Actualmente se podría decir que dicha ley está parcialmente derogada, ¿Por qué parcialmente? Pues bien, para que esté completamente derogada tenía que haber regulado todos los aspectos de dicha ley como así lo especifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su disposición derogatoria.

“Quedan derogados expresamente los capítulos I, II, III, IV, V y VII del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.”

“No obstante, y hasta tanto no se aprueben las normativas específicas correspondientes, se mantendrán en vigor:

El artículo 24 y el capítulo VII del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para los lugares de trabajo excluidos del ámbito de aplicación de la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/96: condiciones de protección contra incendios en los edificios, aprobada por Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre.”

²³ Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/ 1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- b) El Decreto de 26 julio de 1957 (RCL 1957, 1186 y 1225), por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor los relativos al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.
- c) El Decreto de 11 marzo 1971 (RCL 1971, 538), sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 marzo 1971 (RCL 1971, 539 y 722).

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (RCL 1971, 539 y 722) o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 diciembre 1987 (RCL 1987, 2683 y RCL 1988, 508) , que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

El artículo 24 y el capítulo VII de la citada Ordenanza tienen vigencia para aquellos establecimientos industriales excluidos en la disposición transitoria única del Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales. Esta normativa afecta a los establecimientos industriales que se construyan a partir de su entrada en vigor o sufran a partir de entonces determinadas modificaciones.²⁴

3. AUTONOMIA COLECTIVA LABORAL: Del corporativismo a la apertura de la negociación colectiva en las leyes de 1958 y 1951.

3.1. La regulación de la libertad sindical

El 6 de diciembre de 1940 con la promulgación de la Ley de Bases de la Organización Sindical se hizo obligatorio la afiliación forzosa tanto para trabajadores como para empresarios. Con la Ley de Clasificación de Sindicatos del 23 de junio de 1941 se estructuró la organización sindical, por la cual se crearon 24 sindicatos nacionales.²⁵

La Ley de Bases de la Organización Sindical fue derogada con la Ley de Unidad Sindical de 1971, de 17 de febrero. (BOE 19 de febrero)²⁶ por la necesidad de adecuar el marco jurídico a las exigencias derivadas del orden constitucional resultante de las Leyes Fundamentales²⁷ posteriores a la de Bases de la Organización Sindical por la promulgación de la Ley Orgánica del Estado del 10 de enero de 1967.

²⁴“Las prescripciones del reglamento aprobado por este real decreto serán de aplicación, a partir de su entrada en vigor, a los nuevos establecimientos industriales que se construyan o implanten y a los ya existentes que se trasladen, cambien o modifiquen su actividad.

Estas mismas exigencias serán de aplicación a aquellos establecimientos industriales en los que se produzcan ampliaciones o reformas que impliquen un aumento de su superficie ocupada o un aumento del nivel de riesgo intrínseco.”

²⁵ Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad Sindicato Nacional del Azúcar Sindicato Nacional de Banca y Bolsa Sindicato Nacional de Cereales Sindicato Nacional de Combustible Sindicato Nacional de Confección Sindicato Nacional de la Construcción Sindicato Nacional del Espectáculo Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas Sindicato Nacional de Ganadería Sindicato Nacional de Hostelería y Similares Sindicato Nacional de Industrias Químicas Sindicato Nacional de la Madera y Corcho Sindicato Nacional del Metal Sindicato Nacional del Olivo Sindicato Nacional de Papel, Prensa y Artes Gráficas Sindicato Nacional de Pesca Sindicato Nacional de la Piel Sindicato Nacional de Productos Coloniales Sindicato Nacional del Seguro Sindicato Nacional de Textil Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones Sindicato Nacional de la Vid, Cervezas y Bebidas Sindicato Nacional del Vidrio y Cerámica

²⁶ Quedan derogadas la Ley de Unidad Sindical, de veintiséis de enero de mil novecientos cuarenta; la Ley de Bases de la Organización Sindical, de seis de diciembre de mil novecientos cuarenta; la Ley sobre clasificación de los Sindicatos Nacionales, de veintitrés de junio de mil novecientos cuarenta y uno; la Ley de Unidad Sindical Agraria, de dos de septiembre de 8mil novecientos cuarenta y uno, y, en general, cuantas otras disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente Ley. (Ley Unidad Sindical de 1971)

²⁷ Ley de Principios fundamentales, de 17 de mayo de 1958(P.IV) atribuye al sindicato junto con la familia y el municipio, el carácter de estructura básica de la comunidad nacional.

El 8 de octubre de 1976 el gobierno de Suarez aprobó la creación de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS) que era un organismo autónomo dependiente de la presidencia del gobierno en el que se integró la estructura sindical.²⁸

La AISS se encargó de la propiedad y gestión del patrimonio inmobiliario sindical, así como de todos sus archivos.

Una de las consecuencias que tuvo la creación de la AISS fue la disolución de la Organización Sindical Española, aunque cabe destacar que además de prestar servicios de carácter sindical también lo hacía de tipo asistencial²⁹, o los sujetos al órgano “Educación y Descanso” que fue creado a imagen y semejanza de la organización italiana “opera nazionale dopolavoro” y de la organización alemana “Kraf durch freude” que ofrecía a los trabajadores de los sindicatos un gran número de actividades socioculturales como teatros, música folclórica, coros musicales...

Con la ley 19/1977 de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical³⁰, en el ejercicio de las libertades propias de una sociedad democrática y teniendo en cuenta los convenios internacionales, especialmente los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 30 de Abril de 1977 (BOE núm.103) por el Gobierno español, si bien en el texto de la misma todavía no se habla de Sindicatos, se cierra el monopolio de una única organización para los trabajadores y empresarios. Hoy, esta norma, después de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, (en adelante LOLS) sigue vigente para la constitución de las Asociaciones patronales.

En 1978 con la aprobación de la Constitución Española el sindicato pasa a ser una institución básica del Estado, regulándolo en su artículo 7³¹. También en su artículo 28.1³² CE establece como derecho fundamental la libertad sindical y desarrollada por la LOLS.

²⁸ GIL GARCÍA, P. (2005). *Las hermandades sindicales de labradores y ganaderos (1944-1977)*. Universidad de Castilla-La Mancha.

²⁹ PALACIO ATARD, V, RUMEU DE ARMAS. A (1988). *Juan Carlos I y el advenimiento de la democracia*, Espasa Calpe, pág. 129

³⁰ *La disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, la deroga en parte: Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril (RCL 1977, 727), y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril (RCL 1977, 877), en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución Española (RCL 1978, 2836) y de los convenios internacionales suscritos por España.*

³¹ “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

³² “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.”

3.2. La regulación de las condiciones de trabajo: Desde la Reglamentación y Ordenanzas hasta llegar a la Negociación Colectiva.

En el fuero del trabajo de 1938 no se contemplaba la negociación colectiva³³.

En 1942 se establece la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, dictada por el Ministerio de Trabajo, que constituye una regulación para establecer las condiciones de trabajo por sector de actividad, cuya existencia responde a la ausencia de la autonomía colectiva el sistema jurídico, es decir se fijaban unas condiciones de trabajo por sector con la opción de que el empresario pudiera mejorar estas condiciones. Dicha ley es derogada con la aparición del LET ya que se regula el derecho de negociación colectiva.

El primer artículo de la ley de reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 las configuraba como un tipo especial de reglamento laboral, integrado por un conjunto sistemático de normas establecidas por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, para regular “las condiciones mínimas” de un sector profesional o de una empresa determinada.

La posterior Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958 no supuso un gran cambio, pero sí un reconocimiento de la autonomía colectiva muy limitado y controlado administrativamente ya que desempeñaban una función de concreción y mejora a nivel de la empresa. La ley de convenios colectivos del 24 de abril de 1958 (BOE 25 de abril de 1958) fue creada como un mecanismo de negociación mediante el cual los empresarios y los trabajadores llegaban a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo.

La finalidad de esta ley se basaba en la relación existente entre el salario y la productividad de manera que se precisaba un reajuste para llegar a la modernización de la economía, así como la liberación de esta y la industrialización del país.

Esta Ley tenía como objeto devolver la capacidad de negociación de condiciones laborales a trabajadores y a empresarios. En su preámbulo nos indica que es necesario reconocer *“a los organismos que encuadraban a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen a todos los que integran el grupo económico-social que la respectiva entidad representa a efectos laborales e impone la modificación del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo las normas de carácter general dictadas por la soberanía de Estado”*

De esta manera esta ley permitía acordar niveles salariales y de productividad según el sector y empresas, siempre y cuando no perjudicaran a la economía nacional, siempre dependiendo de la autorización del Ministerio de Trabajo.

Podría decirse que esta ley benefició a ambos colectivos en un marco de relaciones laborales donde había mucha represión.

Por otra parte, esta ley le daba cierto protagonismo al Sindicato Vertical, aunque se denominara nacionalsocialista ya que, aunque dio paso a la negociación colectiva, ésta estaba tutelada por dicho

³³ El “sindicato de sumisión” se “caracteriza por supeditar – o confundir – los intereses de los trabajadores a los intereses del Estado, siendo precisamente la configuración del estado la que marca la del sindicato”, en SAGARDOY, J.-A.(1984). *Relaciones de trabajo y estructuras políticas*, Madrid, 1984, p. 51.

sindicato, es decir tenía carencia de autonomía. Pero no es hasta unos años más tarde cuando comienza a tener real importancia.

A partir de 1967 y hasta 1975 las negociaciones colectivas sufrieron algunas variaciones en el marco sociopolítico que cada vez resultaba ser más complicado por:

- La ilegalización de CC. OO, debido a su vinculación con el PCE. Aunque dicha medida no sirviera de mucho, sino que fortalecer a CC.OO.
- Las diferencias entre la clase política del franquismo que como consecuencia responde a las demandas de la clase obrera con ciertas contradicciones.
- Los primeros síntomas de la crisis económica, siendo el gobierno incapaz de hacerle frente debido a la paralización de la política originada por la cercana desaparición del dictador.

En el año 1973 la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo. (BOE 3 de enero de 1974) deroga a la Ley de 1958, la cual tuvo un fuerte impacto, sobre todo en la negociación.

En 1974 la OIT admitiría a UGT, CCOO y USO como representantes de los trabajadores.

Fue el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, el que dispuso en su artículo 28 que las reglamentaciones sólo podrían dictarse en el futuro “para aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen convenio colectivo de trabajo”, y que las ya existentes “continuarán rigiendo en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en convenio colectivo” (art. 29).

A causa de las previsiones que contiene el LET³⁴ sobre reglamentaciones y ordenanzas laborales se han planteado preguntas como ¿Qué se entiende por derecho dispositivo?. Pues bien, el carácter dispositivo de una norma significa que ésta se convierte en supletoria de otra, es decir que sólo se aplicará en defecto de previsión de la otra norma y al ser una norma supletoria puede ser derogable ya que la ordenanza tiene como función evitar vacíos normativos.

La doctrina científica entiende la naturaleza dispositiva de las ordenanzas y de las reglamentaciones establecida en el LET lo es tan solo para la autonomía colectiva, es decir sólo para los convenios colectivos negociados conforme al estatuto de los trabajadores. El carácter dispositivo existe hasta que no se sustituya por convenio colectivo.

Ahora bien, otro problema que se plantea es el significado de sustitución. En el sentido de suspensión la sustitución por convenio colectivo no derogaría la ordenanza o reglamentación del ordenamiento jurídico, sino que la dejaría en “stand by” hasta que el convenio sustituyente sufriera alguna carencia o fuera revisado o desapareciera. Por otro lado, en sentido de derogación la sustitución tendría el efecto de

³⁴ El Estatuto de los Trabajadores establece: 1) Derogación expresa de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 que constituía su soporte normativo (disposición final 3> ST). 2) Mantenimiento de la vigencia de las actuales reglamentaciones y ordenanzas en calidad de derecho dispositivo, respecto de la negociación colectiva, hasta tanto no sean sustituidas por convenio colectivo (disposición transitoria 2>) 3) Autorización al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las reglamentaciones y ordenanzas, con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas (disposición transitoria 2>). 4) Posibilidad de que se dicten nuevos reglamentos laborales sectoriales por el Gobierno siempre que: a) se trate de sectores en los que no exista convenio colectivo aplicable, b) no sea posible la extensión de otro convenio colectivo por el mecanismo previsto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. c) las normas sean propuestas al Gobierno por el Ministerio de Trabajo previas las consultas a las asociaciones empresariales y organismos sindicales (disposición adicional 1')

expulsión del ordenamiento jurídico siempre y cuando dicho convenio colectivo sea norma jurídica y además coincida en ámbito territorial y funcional, así como una intencionalidad de las partes negociadoras de derogar la ordenanza.

Desde el punto de vista del Ministerio de Trabajo la derogación administrativa es posible manteniéndose la necesidad de que previa a la derogación administrativa, ésta está cubierta por una suficiente negociación colectiva para evitar vacíos normativos.

La práctica sindical más común es la de negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito territorial y funcional coincidente con la ordenanza, con la finalidad de la ordenación de la negociación colectiva del sector, estableciendo un marco normativo semejante al de la ordenanza, es decir sustituirla en sentido estricto por un convenio colectivo idóneo para posteriormente solicitar su derogación administrativa.

Pero durante muchos años se mantuvieron determinadas reglamentaciones y ordenanzas laborales, prorrogando la vigencia de determinadas ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo en aplicación de lo dispuesto en la disp. transit. 2ª del LET. Estas reglamentaciones se mantienen por la Orden de 28 de 29 de diciembre 1994 por la que, en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del LET, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo³⁵. Luego al ser llamadas por los convenios colectivos como derecho supletorio seguirán en vigor.

Pese a la derogación de la Ley de Reglamentaciones, las ordenanzas mantuvieron su eficacia como Derecho dispositivo, en tanto no fueran sustituidas por Convenios Colectivos. También el Ministerio de Trabajo, con base en esa Disposición Transitoria 6ª, pudo prorrogar la vigencia de las Ordenanzas Laborales hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que la Ordenanza en cuestión correspondiera a un sector con dificultades de regulación negociada. Sobrepasada la fecha de 31 de diciembre de 1995 el panorama de las Ordenanzas Laborales revistió gran complejidad: muchas de ellas han sido sustituidas por Convenios Colectivos, acuerdos o laudos arbitrales; otras se mantuvieron prorrogadas a la espera de ser derogadas por acuerdos o laudos. Así llegamos al Acuerdo de Cobertura de Vacíos suscrito el 28 de abril de 1997 pactado por las principales organizaciones sindicales y patronales, regulando las lagunas producidas por la desaparición de las Reglamentaciones de Trabajo.

Este laborioso itinerario de sustitución de las viejas Ordenanzas de Trabajo, como lo califica el Profesor Palomeque³⁶, culmina definitivamente el 19 de mayo de 2005, tras la adopción por los sujetos correspondientes del Acuerdo Marco Estatal para el sector de limpieza de edificios y locales que procedió a la sustitución de la homónima y última ordenanza laboral hasta entonces vigente.

Pero a pesar de todo el procedimiento, en muchos convenios colectivos se llama a las Ordenanzas como Derecho Supletorio, por lo que reviven con la llamada a cubrir las lagunas de la negociación colectiva. Un ejemplo el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza que en su cláusula final establece:

³⁵ De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, quedarán derogadas el 31 de diciembre de 1994 las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales actualmente en vigor no incluidas en el anexo I de la presente Orden, así como las incluidas en el anexo II, respecto de las actividades o preceptos no prorrogados.

³⁶ PALOMEQUE LOPEZ, C.L ; ALVAREZ DE LA ROSA, J. M. (2014). *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 26ª edición , pág.155.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de los Trabajadores, al Acuerdo Marco de la Industria del Metal de Aragón (AMIMA), al convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (C.E.M.) y al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, y demás disposiciones de general aplicación.

Pero sin duda es el modelo democrático de negociación colectiva, garantizado por la Carta Magna (art. 37) y regulado por el LET la gran obra del marco de relaciones laborales de la democracia.

Hoy conforme a la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET2015) todavía sigue el espíritu de las Reglamentaciones del año 1942:

“Regulación de condiciones por rama de actividad, se establece que la regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92, que será siempre procedimiento prioritario. “

Es decir, queda como reminiscencia de las Ordenanzas Laborales la posibilidad de que el Ministerio de Empleo regule las condiciones de trabajo de un sector ante la imposibilidad de negociar un convenio colectivo o la adhesión o extensión de un convenio.

Las Ordenanzas tardaron muchos años en ser sustituidas por la negociación colectiva y hasta bien entrado el año 2003 seguían muchas vigentes al no ser sustituidas. La Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos, intento cubrir el vacío dejado por las Ordenanzas y así se regularon unas condiciones mínimas aplicables a los sectores del Anexo I³⁷

Hoy todavía siguen vigentes al ser llamadas como derecho supletorio por la negociación colectiva. Un ejemplo lo encontramos en el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Zaragoza³⁸.

³⁷ *Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales de los mismos. Embarcaciones de tráfico interior de puertos (Empleados de prácticos). Empleados de fincas urbanas. Espectáculos públicos y deportes (Deportes). Establecimientos sanitarios de hospitalización. Frutos secos. Industrias de producción, transporte y distribución de gas (excepto gas natural). Oficinas y despachos, excepto: Gestorías administrativas, empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, empresas consultoras de planificación, agencias de viaje y entidades de financiación y arrendamiento financiero: Leasing y factoring. Industria de pesca de cerco y otras artes. Pesca en buques arrastreros al fresco. Pesca marítima en buques congeladores (excepto congeladores de marisco). Piel (marroquinería, recolección piel, peletería, guantes, ante, napa y doble faz). Industria pimentonera. Pompas fúnebres. Prensa (excepto no diaria). Profesionales de la música. Prótesis dental. Empresas de radiocomunicación. Radiodifusión. Profesionales de teatro, circo, variedades y folklore (variedades y folklore) y (teatro, excepto Madrid y Barcelona). Industrias de tintorería y limpieza. Transporte por carretera (garajes). Teléfonos (empresas de contratados y locutorios telefónicos).*

³⁸ BOPZ núm. 234. 10 octubre 2017, págs..6-60.

3.3. Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo.

El Real Decreto -Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (en adelante DLRT) regula el derecho de huelga, los conflictos colectivos todavía hoy vigentes, y reguló la materia de convenios y despidos que ya fue derogada con el LET.

- LA HUELGA

Hasta el momento la huelga había constituido un delito, aun así, contaba con algunas restricciones ya que, por razones de prudencia, la huelga no podía exceder el ámbito de la empresa ni tener lugar por razones de solidaridad ni afectar a empresas que se encargaban de prestar servicios públicos.

Según el artículo 3.3³⁹ de este DLRT la declaración del derecho a huelga va unido a un acuerdo previo en cada centro de trabajo según los requisitos especificados en este artículo.

En su artículo 6, cuando el trabajador ejerce su derecho a huelga su remuneración queda suspendida durante el periodo de duración de la misma siguiendo, estando dado de alta en la Seguridad Social, aunque no hay obligación de cotizar por ninguna de las dos partes.

Aun así, el derecho a huelga no estaba completamente presente ya que se siguen considerando algunas modalidades como ilegales, por ejemplo, cuando la huelga fuera por motivos políticos que no tengan ninguna relación con el trabajo a realizar, por solidaridad o cuando sea para modificar lo pactado en los convenios colectivos y cuando se actúe en su contra.

El derecho a huelga está regulado y es válido según lo estipulado en el artículo 1 de esta ley, así como los conflictos colectivos de trabajo el cual solamente podrá ser instado a inicio por los representantes de los trabajadores o los empresarios. La competencia de los Conflictos Colectivos de Trabajo será del Delegado de Trabajo de la provincia en cuestión o la dirección General de Trabajo cuando se trate de trabajadores de diferentes provincias.

Actualmente el derecho a huelga está regulado en la Constitución Española en su artículo 28 y sus garantías en los artículos 53.1 y 81.1 , aunque nos encontramos ante la circunstancia de que el derecho a huelga es el único derecho fundamental que carece de desarrollo previsto, regulada por una norma anterior a la Constitución Española, siendo el RDL 17/1977, parcialmente declaradas en vigor mediante sentencia del Tribunal constitucional 11/1981, de 8 de abril, manteniendo su contenido conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional⁴⁰.

³⁹ *“La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.”*

⁴⁰ ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo I, Civitas, Madrid, 1983, págs. 27-28). Este autor critica que la STC 11/1981, de 8 de abril, disponga que el art. 3. 2 a) Real Decreto-Ley 17/1977 «no es inconstitucional, siempre que se entienda», esto es, que esa norma sólo es constitucional si interpretada del modo concreto y determinado que el Tribunal decida, y a contrario, no lo es si interpretada de otro modo cualquiera. El Profesor Olea disiente de lo expuesto, en un doble sentido: primero, porque incurriría en el defecto por él acusado de tratar de «precisar el único sentido, entre los varios posibles» en que es interpretable un precepto constitucional; y segundo, porque estaría asumiendo con su interpretación unívoca funciones normativas que obviamente no le

Respecto a las garantías del derecho a huelga reconocidas, además de las ya recogidas en la CE se le añaden otras garantías de carácter contractual correspondientes al art 6.5 del RDL 17/1977.

Pese a no tener una ley orgánica que regule ese derecho a huelga el tribunal constitucional lo declara un derecho fundamental e interpreta el RDL conforme a la Carta Magna⁴¹.

Otra solución sería que el poder legislativo ejerciera sus competencias y regulase una Ley Orgánica⁴² reguladora del derecho a huelga, tal y como lo ha manifestado el tribunal constitucional «el legislador, para dar cima al desarrollo de la Constitución habrá de confeccionar y elaborar esa Ley Orgánica⁴³». Sólo el proyecto de Ley Orgánica de Huelga y medidas de conflicto colectivo del año 1992⁴⁴, que quedó abortado por la convocatoria de elecciones, ha sido el único debatido en las Cortes.

En conclusión, ya es hora de desarrollar el art. 28 de la Carta Magna.

- EL CONFLICTO COLECTIVO

El planteamiento del Conflicto Colectivo de Trabajo se formaliza por escrito, firmado y fechado, haciéndose constar nombre, apellidos, domicilio y determinación de los trabajadores y empresarios afectados.⁴⁵ A las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito será la autoridad laboral la que remitirá una copia del mismo a la parte a la que se plantee el conflicto y convocara a las partes de comparecencia que tendrá lugar dentro de los tres días siguientes.⁴⁶ Si las partes no llegaran a un acuerdo la Autoridad laboral procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 de esta ley, bien sea mandando los informes a la Magistratura de Trabajo o si se tratase de un conflicto sobre la modificación de las condiciones lo resolverá la propia Autoridad Laboral.

Centrándonos en el título II de este decreto que regula los conflictos colectivos de trabajo la última modificación que sufrió fue en 1981, en la cual se declaran inconstitucionales el apartado B) del artículo 25⁴⁷ y el artículo 26⁴⁸ en su totalidad mediante sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981,8 de abril⁴⁹. Mediante esta sentencia se recoge una serie de medidas que pretenden pulir la situación del conflicto

competen. Concluye afirmando lo siguiente: «Que se coloque a sí propio el Tribunal al nivel del poder constituyente «cerrando el paso a cualquier otra interpretación» de los términos de la Constitución, salvo la suya, parece excesivo».

⁴¹ También CASSAGNE, J. C.(1993): *La huelga en los servicios esenciales*, Cuadernos Civitas, Madrid, pág.76

⁴² En caso de que se acepte este método, no se partiría de un vacío normativo, sino que se puede tomar como punto de partida el Real Decreto Ley 17/1977 junto con la doctrina del tribunal constitucional 11/1981 como máximo intérprete de la constitución para elevar el derecho a huelga a la categoría de normativa en aras del necesario respeto de los mandatos constitucionales y también de la claridad y seguridad jurídicas.

⁴³ STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 5º (RTC 1981, 11)

⁴⁴ Proyecto de Ley 87-1, Serie A, IV Legislatura.

⁴⁵ Artículo 21 DLRT de 1977

⁴⁶ Artículo 23 DLRT de 1977

⁴⁷ *“Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.”*

⁴⁸ *“Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós, de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente”*

⁴⁹ Ref. BOE-T-1981-9433

laboral, haciendo más fácil la mediación a través de la comunicación a la autoridad laboral y la obligación de comunicar el acuerdo de declaración de huelga por parte de los representantes de los trabajadores.

Respecto a los convenios colectivos, que empiezan a entrar en escena dentro de estos conflictos colectivos de trabajo, en su artículo 27 DLRT de 1977 se basa en una nueva redacción de los artículos quinto, sexto, duodécimo decimoquinto, decimosexto y decimoctavo de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante LCC).

Como cabe esperar en esa nueva redacción de los artículos anteriormente citados hay una serie de cambios. En su artículo 5 de LCC podemos observar el primero de ellos ya que la duración de un convenio colectivo queda reducida a un año pudiéndose prorrogar un año más si no se hubiera producido en ningún momento una denuncia legal.⁵⁰ También podemos encontrar una modificación en el artículo 12 de la LCC en la que la nueva redacción del mismo se refiere a los “principios de la buena fe y de la reciproca lealtad”. Si los empresarios empleasen dolo, fraude o coacción, directa o indirectamente respecto a la otra parte se darán por terminadas las deliberaciones y se remitirán a la Autoridad Laboral salvo que los trabajadores opten por ejercer el derecho a huelga. Así como la Autoridad Laboral podrá suspender la negociación de los Convenios Colectivos hasta seis meses si se emplease por parte de los trabajadores dolo, fraude o coacción directa o indirectamente respecto de la otra parte. La huelga ilícita o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo se entenderá como constitutivo de coacción.⁵¹

Las resoluciones en caso de desacuerdo entre las partes quedasen en manos de la Autoridad Laboral independientemente de lo establecido en el Orden Jurisdiccional Laboral sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

El auge del protagonismo de la negociación colectiva hace que se establezcan mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, el Acuerdo Interconfederal⁵² y el Acuerdo Económico y Social.⁵³ No se produjo su materialización hasta la aprobación del Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) en 1996, formado por los sindicatos mas representativos (UGT Y CCOO) y las asociaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME), aunque las comunidades autónomas ya habían desarrollado su medio de solución de conflictos. No obstante, el procedimiento ante la autoridad laboral todavía puede utilizarse pese a los instrumentos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

El procedimiento de conflicto colectivo regulado en el RDL 17/1977 permite que sea la autoridad laboral la que esté obligada a presentar el expediente con un informe que hace las veces de demanda ante el órgano judicial competente en caso de no llegar a un acuerdo (art. 25).

⁵⁰ Disposición adicional 3ª, párrafo 2º de DLRT – modifica el artículo 11 de la LCC por el que se marcaba la duración de un convenio colectivo en dos años.

⁵¹ Artículo 12 LCC queda redactado en el artículo 27 del DLRT

⁵² BOE, de 1 de marzo de 1983

⁵³ BOE, 10 de octubre de 1984

4. LA PROTECCION SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) la seguridad social se definiría como *“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia y de ayuda a las familias con hijos.”*

Con la aparición de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social desarrollada por el Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado de la misma, se construía un sistema de Seguridad Social, sobre todo para el Régimen General de Trabajadores, que entraría en vigor a partir del 1 de enero de 1967.

Años después, la Disposición final tercera de la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, autorizó al Gobierno para aprobar, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado, el texto o textos refundidos de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966, de la propia Ley 24/1972 y de las que regulan los Regímenes Agrario y de Trabajadores del Mar, así como de los preceptos que en materia de Seguridad Social figuren en otras disposiciones de igual rango, debiendo establecerse en la refundición la concordancia debida y la sistematización y depuración técnica adecuadas para lograr regularizar, aclarar y armonizar las Leyes citadas mediante los preceptos del nuevo o nuevos textos.

Hemos de esperar otros veinte años para que el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se vuelva a actualizar, con el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que deja vigentes todas las normas relacionadas con las prestaciones sanitarias y en concreto todo el Capítulo IV del Título II del Texto Refundido del 74. Pero también quedan en vigor la sección segunda del Título I, capítulo V, sobre Seguridad e higiene (arts. 26 a 29), la sección 5ª, actividad formativa (arts. 33 a 35), el art. 45 sobre personal de las Entidades Gestoras, la ordenación de servicios sanitarios (arts. 109 a 113, y 116 a 125) y las últimas disposiciones sobre seguridad e higiene y paralización de trabajos, (arts. 186 a 190).

Además, se mantienen en vigor, hoy ,determinadas normas reglamentarias, como la que regula la asistencia sanitaria con el Decreto 2766/1967 por el que se dictan normas sobre las prestaciones de asistencia sanitaria y la ordenación de los servicios médicos en el régimen general de la Seguridad Social. Aunque desde que fue aprobado ha sufrido muchas modificaciones, este Decreto sigue siendo la norma básica por la que el Instituto Nacional de Seguridad Social todavía reconoce el derecho a recibir asistencia sanitaria., en el marco de la Seguridad Social y los trabajadores y sus beneficiarios.

Actualmente, en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (en adelante LGSS2015) el cual deroga el anterior Decreto Legislativo, del año 1994, podemos observar que en su Disposición Transitoria Primera establece que los “derechos transitorios derivados de la legislación anterior a 1967”⁵⁴ y las prestaciones anteriores al

⁵⁴ “1. Las prestaciones del Régimen General causadas con anterioridad a 1 de enero de 1967 continuarán rigiéndose por la legislación anterior. Igual norma se aplicará respecto a las prestaciones de los regímenes especiales que se causen con anterioridad a la fecha en que se inicien los efectos de cada uno de ellos, lo cual tendrá lugar en la forma que se preveía en el apartado 3 de la disposición final primera de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.”

1 de Enero de 1967 continuaran rigiéndose por la legislación anterior, así como todos aquellos que tuvieran la condición de mutualistas, conservaran su condición y seguirán rigiéndose por el artículo 21 del Reglamento General del Mutualismo Laboral, de 10 de Septiembre de 1954.⁵⁵ Aunque en el Decreto 1167/1960, de 23 de junio (BOE del 27), extendió los beneficios a los trabajadores independientes y autónomos.

En el marco de los regímenes especiales de la Seguridad Social están vigentes parcialmente el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la Orden de 24 de septiembre de 1970 por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. El Régimen Especial de la Minería se regula por los artículos del 5 al 11 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social y los artículos del 11 al 22 de la Orden de 3 de abril de 1973 para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, y además hay que tener en consideración la Disposición Adicional 1ª de la LGSS:

“Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII VIII, IX, y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.

También será de aplicación en dicho régimen lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y en el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados, se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran invalidez.”

En cuanto al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (en adelante SOVI), las prestaciones con anterioridad al 1 de enero de 1967 se continuarán rigiendo en la forma que se veía en el apartado 3 de la disposición final tercera de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966⁵⁶.

La disposición transitoria segunda, de la LGSS2015, desarrolla las prestaciones del extinguido SOVI. En su apartado 1 desarrolla quienes son aquellos que tienen derecho a dichas prestaciones y cuáles son las condiciones para beneficiarse del mismo.⁵⁷ En su apartado 2º establece cuales son las cuantías que les

⁵⁵ “4. Quienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento General del Mutualismo Laboral, de 10 de septiembre de 1954, tuvieran la condición de mutualistas, la conservarán y seguirán rigiéndose a todos los efectos, por el citado reglamento general, sin alteración de los derechos y obligaciones dimanantes de su respectivo contrato.”

⁵⁶ “3. Los Regímenes Especiales previstos en el artículo 10 de la presente Ley, con las excepciones del número 4 de esta Disposición Final, tendrán efecto a partir de las fechas que señalen las normas reguladoras de cada uno de ellos.”

⁵⁷ “1. Quienes en 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservarán el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios; entre tales pensiones se entenderán incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria vigésima primera.”

corresponden a los beneficiarios⁵⁸. En su apartado 3º nos habla de las pensiones de viudedad y su compatibilidad con el SOVI⁵⁹.

5. EL PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURIDICA

Las dudas sobre la vigencia de las normas laborales establecidas durante la Dictadura, como por ejemplo la regulación de los comedores laborales, o los economatos laborales, o de la Seguridad Social o de la Prevención de Riesgos nos lleva a analizar el cumplimiento del Principio de la seguridad jurídica establecido por la Carta Magna en el art. 9.3.

Según el diccionario de la Real Academia Española define “seguro” como “exento de todo peligro, daño o riesgo”. Por ello podríamos decir que la seguridad jurídica es el valor que se realiza en el sistema jurídico que permite a los individuos prever el resultado de las conductas propias y ajenas, tanto en sus relaciones recíprocas como con la relación de los bienes y de su entorno. Esta previsibilidad puede considerarse la base o el valor imprescindible para que pueda realizarse el valor de la justicia.

La seguridad jurídica tiene que ver con el conocimiento del Derecho y su estabilidad. Por ello la Seguridad Jurídica ha sido considerada un “Principio general del Derecho” junto a otros “principios” como el de legalidad, jerarquía y responsabilidad, el cual se utiliza como apoyo e interpretación de las diversas y contradictorias argumentaciones de índole jurídica, como podemos observar en las sentencias relacionadas con los comedores laborales comentadas anteriormente.

La Constitución alude a la seguridad jurídica (art.9.3) como un factor adicional y distinto entre los diversos principios que la misma reconoce como garantías irrenunciables del orden jurídico.

La seguridad jurídica constituye, además, un mandato constitucional dirigido a los órganos competentes (Cortes y Gobierno) para la producción de normas.

El sistema de vigencias y derogaciones de las normas constituye un canon de efectividad del principio de seguridad jurídica. La innovación de las normas, sin atender a las exigencias lógicas del procedimiento de elaboración de las mismas, nos lleva a la conculcación del principio de la seguridad jurídica.

La preservación de la seguridad jurídica justifica que haya diferencias jurídicas establecidas por las leyes entre sujetos, o sea, que no resultan discriminatorias por el mantenimiento de una normativa anterior, puesto que como ha señalado el Tribunal Constitucional: *«ello permite justificar, desde la perspectiva del art. 14 CE (LA LEY 2500/1978), la conservación pro tempore de regímenes jurídicos derogados o sustituidos por otros. La diferenciación jurídica que nace de ese mantenimiento de la situación normativa ex ante no puede tacharse, en sí misma, de discriminatoria, orientada como está a preservar la seguridad jurídica; sin que ello suponga, desde luego, una ilimitada disponibilidad del legislador en este respecto, al hallarse*

⁵⁸ “2. La cuantía de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, concurrentes o no con otras pensiones públicas, será la que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

⁵⁹ “3. Cuando concurren la pensión de viudedad y la del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, su suma no podrá ser superior al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con sesenta y cinco o más años que esté establecido en cada momento. Caso de superarse dicho límite, se procederá a la minoración de la cuantía de la pensión del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, en el importe necesario para no exceder del límite indicado.”

vinculado por la interdicción de la arbitrariedad que establece el art. 9.3 de la Constitución (LA LEY 2500/1978)» (STC 89/1994, de 17 de marzo (LA LEY 2389-TC/1994), Fundamento jurídico 10).

El valor Seguridad Jurídica tiene que ver con el conocimiento del Derecho y su estabilidad, lo que permite dar, a quienes están sujetos al mismo, la posibilidad de prever con relativa certeza el futuro, y más importante, ejercer su libertad en la planificación y construcción de su propia vida.

Por ello, el principio de igualdad ante la ley presupone la existencia de leyes generales y abstractas que son aplicadas con equidistancia e imparcialidad a los individuos. Cuando las leyes abandonan esa generalidad y esa abstracción, esa igualdad es quebrada por la propia ley.

Hay normas que nunca han sido objeto de derogación explícita, pero son inaplicables a causa de regulaciones posteriores. Suele decirse que es evidente que ya no rigen, pero lo cierto es que siguen apareciendo en los textos legales.

A veces la jurisprudencia considera que una norma ha quedado derogada en su carácter general, y solamente está vigente para una parte de lo que se desprendería de su genérico enunciado. O bien, se dice que la realidad social ha hecho que una norma quede desfasada y no debe aplicarse, con lo que se está ocultando bajo el manto de la interpretación lo que es una auténtica derogación que escapa a las facultades de un tribunal.

El Derecho contenido en nuestros códigos condensa decenas de siglos de sabiduría jurídica. Los códigos, en su momento, resistieron los cambios sociales, económicos y políticos de su larga vigencia, y no se debería ignorar tal sabiduría creando normas «a prueba de ignorancia», pero que por su misma abundancia y temporalidad generan más ignorancia, inseguridad, desigualdad y en definitiva injusticia.

Se puede decir que el Derecho es un orden lógico y racional por lo que no hay lugar para “demandar” más normas, sino que hay que aplicar correctamente las que hay existentes.

El sistema jurídico es la garantía de coexistencia pacífica en virtud de que se cumplan las normas vigentes impuestas a los individuos. Pero cuando el Estado no trabaja en aras de que el ciudadano conozca cuál es la norma aplicable, o si el desconocimiento de si la ley o el reglamento están en vigor, o si no ha sido derogada aprovechando una nueva norma que no tiene ninguna relación en su contenido con la derogada, nos encontramos ante un caso de *leyes omnibus* que crean incertidumbre.

No es correcto que no se conozca con seguridad las normas vigentes. Para todo esto es necesario llegar a una solución ya que tanto el derecho como la ley como la fe en la justicia está llegando a un grave deterioro vulnerando así el principio de seguridad jurídica, por lo que deberían recodificarse y simplificarse estas normas.

En tanto en cuanto a los comedores y los economatos están regulados normas reglamentarias de la Dictadura, las cuales podríamos llegar a la conclusión, basándonos en todo lo expuesto anteriormente, de no haber lugar a una derogación tácita, hecha por el legislador, por lo que no pueden entenderse que estos reglamentos estén derogados. Sin embargo, una decisión del Tribunal Supremo ha decidido que la obligación de establecer comedores laborales está derogada desde los años 70. Solamente se puede entender derogada una norma por otra norma posterior.

El estado actual de ordenamiento jurídico es complejo, confuso y disperso, en el cual hay que mejorar la calidad de nuestras leyes, ya que podemos encontrar normativa dispersa y con poca claridad.

Las leyes no constituyen unidades aisladas, sino que forman parte de un sistema jurídico. Para la técnica legislativa una de las mayores preocupaciones es la unidad y coherencia del ordenamiento, en el que no deben existir contradicciones e incoherencias, es decir, tan importante es para la técnica legislativa la calidad de la ley concreta como la homogeneidad del ordenamiento y la ausencia de contradicción entre las diversas normas que forman parte de él.

Como declara el Tribunal Constitucional en la sentencia 222/2006, de 6 de julio de 2006, Fundamento Jurídico 8 *“cada norma singular no constituye un elemento aislado e incomunicado en el mundo del Derecho, sino que se integra en un ordenamiento jurídico determinado, en cuyo seno, y conforme a los principios generales que lo informan y sustentan, deben resolverse las antinomias y vacíos normativos, reales o aparentes, que de su articulado resulten”*.

La redacción de la ley es la forma en que las formulaciones lingüísticas del enunciado sean aptas para poder conocer el contenido de las normas. El contenido de las normas debe tener una estructura completa y lógica, destacando la importancia de la parte final de la ley en la que se contienen las indicaciones sobre la inserción en el ordenamiento jurídico: entrada en vigor, derogaciones y modificaciones. Las leyes deben redactarse de manera clara, de fácil comprensión; sencilla, sin elementos superfluos; precisa, que no deje lugar a dudas en el lector que ha de cumplirla o aplicarla; y coherente, hay que usar los mismos términos una única idea y el artículo agrupar un conjunto de ideas que tengan un nexo lógico.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 13/92, de 6 de febrero, los términos empleados por el artículo 82.5 CE *“aclarar, regularizar y armonizar”*, siendo entre sí sustancialmente equivalentes, permiten en la tarea refundidora introducir normas adicionales y complementarias a las que son estrictamente objeto de refundición, siempre que sea necesario para colmar lagunas, precisar su sentido o lograr la coherencia y sistemática del texto único refundido.

El artículo 9.1 de la Constitución Española establece que los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico; la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento, como lo prescribe el artículo 6 del Código Civil, y por ello la seguridad jurídica es clave para la exigencia del cumplimiento de las normas por los ciudadanos.

Por lo que se podría decir que las leyes deberían ser comprendidas por los ciudadanos y ser interpretadas unívocamente por los operadores jurídicos, sin embargo, esto es una utopía en nuestra legislación. El lenguaje en nuestras leyes, que afecta a su claridad y comprensión, lesiona la seguridad jurídica y pueden incidir en la constitucionalidad de la ley. Como podemos leer en la Sentencia 104/2000, de 13 de abril⁶⁰, en su FJ 7 declara que: la Ley 5/1993 de 16 de abril, de Tributos del Estado correspondientes al ejercicio de 1990: *“no incurre en ninguno de los vicios que le harían vulnerar la seguridad jurídica, al ser patente que no es una norma incierta o falta de la indispensable claridad, por contar con un contenido preciso y unos efectos perfectamente determinados, no obstante, la inevitable exégesis que de la misma pueda hacerse...”*.

⁶⁰ BOE núm.119, de 18 de mayo de 2000

La publicación de las leyes en el Boletín Oficial del Estado (BOE) indica la inserción en el ordenamiento jurídico de las mismas. La *vacatio legis* está regulada en el artículo 2.1 del Código Civil⁶¹. Es fundamental que el ciudadano conozca la ley, comprendan su alcance y sentido y la acepten. Por lo que no bastaría solamente con su publicación formal, sino que los ciudadanos deberíamos recibir la suficiente información sobre las leyes y los fines que se persiguen con ellas, solo así se cumplirán los principios constitucionales de publicidad de las normas y de la seguridad jurídica.

Así lo ha expresado el Tribunal Constitucional en la sentencia 179/1989, de 2 de noviembre⁶², FJ 2, cuando se refiere a la efectiva oportunidad de conocer las normas en cuanto tales, *“por lo que resultarán evidentemente contrarias al principio de publicidad aquellas normas que fueran de imposible o muy difícil conocimiento”*.

Podría decirse que si se añade o modifica algún texto de una ley de manera que el publicado no coincide con el aprobado por las cámaras, el Tribunal Constitucional, en caso de impugnación debería declararlo inconstitucional, ya que podrá incurrir a la vulneración de la seguridad jurídica.

Por otro lado, El consejo de estado, en su Memoria del año 1992⁶³, refiriéndose a la seguridad jurídica manifestó que las principales causas de esa inseguridad de nuestro ordenamiento jurídico son la proliferación de las normas jurídicas, la inestabilidad de las normas y la degradación de las mismas.

Pérez Luño⁶⁴ ha señalado que la inflación normativa acompañada del grave menoscabo de la estructura formal de las normas legales y junto con la prolijidad, complejidad y equivocidad del lenguaje tiene como consecuencia la dificultad para conocer y aplicar el Derecho, tanto para los juristas como para los ciudadanos.

La propuesta de Piedad García-Escudero Márquez⁶⁵, letrada de las Cortes Generales y Catedrática de Derecho Constitucional, es que se introduzca en nuestro ordenamiento una norma con rango de ley que exigiera la publicación actualizada de las leyes reformadas en el BOE, con carácter oficial, pero con la advertencia de que los *“documentos son de carácter informativo y no tienen valor jurídico”*. Por lo que repercutiría en la clarificación del ordenamiento jurídico.

Otra propuesta para el Ministerio de Trabajo, ahora de Empleo y después del nombramiento del nuevo Gobierno no sabemos su denominación, es la aplicación de la disposición adicional 8ª⁶⁶ del LET que todavía no ha sido cumplida por ningún Gobierno desde que se promulgó el Estatuto.

⁶¹ *“Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el Boletín Oficial del Estado, si en ellas no se dispone otra cosa”*

⁶² BOE núm. 190 de 14 de diciembre de 1989.

⁶³ IBAÑEZ GARCÍA, I. (2007) *“Propuestas sobre técnica legislativa”*. *Revista de actualidad administrativa*, nº7, págs.788-821.

⁶⁴ PEREZ LUÑO, A.E.: (1994) *La seguridad jurídica*. 2ª Edición, Ariel, Barcelona.

⁶⁵ GARCÍA ESCUDERO, P: (2010) *“Objetivo: mejorar la calidad de las leyes. Cinco propuestas de técnica legislativa”*. *Revista de las Cortes generales*, nº10, págs. 59-105.

⁶⁶ *“El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en Títulos separados, uno por Ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal. Asimismo, se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas”*

En conclusión, la técnica legislativa se ocupa de aspectos formales de las leyes y de que estas cumplan los objetivos que se persiguen con su aprobación. Actualmente las reformas legislativas son tan numerosas y frecuentes que conllevan a la falta de calidad en las leyes y la complejidad del ordenamiento jurídico. Debe seguir siendo objeto de denuncia los defectos en nuestra legislación porque también está en juego el principio de seguridad jurídica regulado en el artículo 9.3 de nuestra Constitución.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA: El presente trabajo se ha dedicado al estudio de la vigencia de las normas, que regulan el Derecho del Trabajo, promulgadas y dictadas durante la Dictadura con anterioridad a la Carta Magna,.

1.- Respecto a la autonomía individual encontramos vigentes el decreto del 8 de junio de 1938 y su posterior orden de desarrollo del 30 de junio de 1938 sobre el establecimiento de comedores de empresa en los centros de trabajo, a pesar de que la Sentencia Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 2018 ha interpretado que no está vigente desde el año 1971 . El Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se desarrollan las disposiciones sobre economatos laborales contenidas en el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio. La Orden del Ministerio de 12 de febrero de 1974 por la que se regula la normativa básica de las guarderías infantiles laborales. La orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, ya que permanecen vigentes los capítulos I, II, III, IV, V y VII del título II, hasta que no se apruebe una normativa específica que regule todos los aspectos de dicha ley en las que se establezcan disposiciones mínimas de seguridad y salud como así lo establece el RD 486/1997 en su disposición derogatoria.

2.- Respecto a la autonomía colectiva encontramos vigentes, hasta bien entrado el año 1997, las ordenanzas laborales que todavía no han sido sustituidas por convenios colectivos y hoy, en pleno Siglo XXI, al ser citadas como derechos supletorio por los actuales convenios colectivos vuelven a resucitar y ser normas entre las partes.

El Real Decreto -Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que regula actualmente el derecho a huelga y los conflictos colectivos.

3.- Respecto a la seguridad social encontramos vigentes todas las normas relacionadas con las prestaciones sanitarias y en concreto todo el Capítulo IV del Título II del Texto Refundido del año 1974. Pero también quedan en vigor la sección segunda del Título I, capítulo V, sobre Seguridad e higiene (arts. 26 a 29), la sección 5ª, actividad formativa (arts. 33 a 35), el art. 45 sobre personal de las Entidades Gestoras, la ordenación de servicios sanitarios (arts. 109 a 113, y 116 a 125) y las últimas disposiciones sobre seguridad e higiene y paralización de trabajos, (arts. 186 a 190).

Determinadas normas reglamentarias, como la que regula la asistencia sanitaria por el Decreto 2766/1967 por el que se dictan normas sobre las prestaciones de asistencia sanitaria y la ordenación de los servicios médicos en el régimen general de la Seguridad Social.

En el marco de los regímenes especiales de la Seguridad Social está vigente parcialmente el *Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos* y la *Orden de 24 de septiembre de 1970 por la que se dictan*

normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. El Régimen Especial de la Minería que se regula por los artículos del 5 al 11 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social y los artículos del 11 al 22 de la Orden de 3 de abril de 1973 para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

SEGUNDA: Ahora bien, ¿Por qué no se han derogado? Y lo más importante ¿Se respeta el principio de Seguridad Jurídica de la Carta Magna al mantener la vigencia de las normas o bien se desconoce que están en vigor?

Pues bien, la seguridad jurídica tiene que ver con el conocimiento del Derecho y su estabilidad, por ello es considerada “principio general del Derecho” además de estar reconocida como una garantía irrenunciable en el artículo 9.3 de CE.

Las leyes deben conocerse por las personas que tienen que obedecerlas, por lo que es de vital importancia que los ciudadanos tengan la seguridad jurídica de que están en vigor.

Otro de los problemas que nos encontramos a parte de la dispersión normativa, es que los legisladores han perdido calidad en la técnica legislativa vulnerando el Principio de Seguridad Jurídica recogido en la Carta Magna. Por lo expuesto, los comedores laborales basados en decretos de 1938 han sido derogados por el Tribunal Supremo, pero no por el poder legislativo por lo que basándonos en la Carta Magna sería inconstitucional esa derogación porque corresponde al poder legislativo derogarlas en aplicación de la separación de poderes y del principio de seguridad jurídica. Sin embargo muchas de ellas cumplen con el contenido mínimo de los Convenios de la OIT y por ello han mantenido su vigencia después de aprobada la Carta Magna.

TERCERO: Según todo lo expuesto en este trabajo nuestro ordenamiento jurídico actualmente se encuentra masificado, lo que influye en la ignorancia de toda la normativa existente, que incluso para los tribunales resulta de imposible aplicación del principio IURA NOVIT CURIA debido a la falta de claridad de nuestros textos legislativos.

CUARTO: Una de las soluciones que propongo es que se simplifique toda la normativa, ordenándola y dándole la claridad que necesita por encomienda al legislador, para así poder cumplir con el objetivo que se persigue que es su cumplimiento y aplicación, del de Principio de Seguridad Jurídica, recogido en nuestra Carta Magna. Un ejemplo de ello lo encontramos en la disposición adicional 8ª del LET 2015 que todavía no ha sido cumplida desde su creación en 1980, por lo que ya va siendo hora de que se cree un Código de Trabajo en el que se recojan todas las disposiciones generales laborales. Así como establecer una ley Orgánica que regule el derecho a huelga adaptando la misma a los nuevos tiempos.

7. BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, M. (1983). *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo I, Civitas, Madrid,.
- CASSAGNE, J. C. (1993). *La huelga en los servicios esenciales*, Cuadernos Civitas, Madrid, , pág.76
- CHAMOCHO CANTUDO, M. A., RAMOS VÁZQUEZ, I. 2013. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*, Ed. DYKINSON, .
- GALA VALLEJO, C. (1961): *La seguridad social en España*, Madrid. Ed.SIPS.
- GARCÍA ESCUDERO, P. (2010): *Objetivo: mejorar la calidad de las leyes. Cinco propuestas de técnica legislativa*. Revista de las Cortes generales, nº10, págs. 59-105.
- GIL GARCIA, P.: (2005). *Las hermandades sindicales de labradores y ganaderos (1944-1977)*. Universidad de Castilla-La Mancha.
- HARO, I. (2018). <http://emprenderioja.es/blog/2018/07/30/toda-la-normativa-sobre-autonomos-a-golpe-de-un-solo-clic/>
- IBAÑEZ GARCÍA, I. (2007) .Propuestas sobre técnica legislativa. Revista de actualidad administrativa, nº7, págs.788-821.
- MARTINEZ, J. A. :(1998). *Historia de España*. Editorial Siglo XX (1939-1996)
- PALACIO ATARD, V-; ROMEU DE ARMAS, A.:(1988). *Juan Carlos I y el advenimiento de la democracia*, Espa Calpe, pág. 129
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C.; ALVAREZ DE LA ROSA, J.M.: (2014), *Derecho del Trabajo*, 26ª edición, editorial universitaria Ramon Areces, pág.155.
- PEREZ LUÑO, A.E.: (1994) *La seguridad jurídica*. 2ª Edición, Ariel, Barcelona,1994.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Recuperado de : http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf
- *Revista digital Intereconomía* (20 de noviembre 2014).Recuperado de : <https://intereconomia.com/economia/leyes-proteccion-laboral-franco-dejo-los-trabajadores-20141120-0000/>
- SAGARDOY, J.A.:(1984) *Relaciones de trabajo y estructuras políticas*, Madrid, Editorial p. 51.
- SANCHIDRIAN BLANCO, C. & RUIZ BERRIO, J. (2010). *Historia y perspectiva actual de la educación* Ed.Garó. Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=jSC2h7RyIKQC&pg=PA365&lpg=PA365&dq=guarder%C3%ADas+infantiles+laborales+1974&source=bl&ots=q6hndlmWRo&sig=ACfU3U0lwZPtH8wHypVftetadKd46y>

[7UiA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYzJ6o2r7iAhV0URUIHUoRC_EQ6AEwC3oECAkQAQ#v=onepage&q=guardar%C3%ADas%20infantiles%20laborales%201974&f=false](https://www.boe.es/boe/1997/03/17/p15015-01.htm)

- VIDA SORIA, J. (1991): Código de las Leyes Laborales, Editorial BOE.

➤ **LEGISLACION**

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951).
- El Fuero del Trabajo, aprobado por el DECRETO, de 9 de marzo de 1938.
- La Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940,
- La Ley de Unidad Sindical, de 26 de enero de 1940.
- La Ley de 23 de junio de 1941, de clasificación de sindicatos.
- La Ley de Unidad Sindical Agraria, de 2 de septiembre de 1941
- Ley de 16 de octubre de 1942.
- La ley de Contrato de Trabajo de 1944, de 31 de marzo de 1944
- ley de convenios colectivos de 1958
- Ley general de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.
- Ley de Bases de la Organización Sindical, DE 6 DE DICIEMBRE DE 1940. Ley de Unidad Sindical de 1971, de 17 de febrero. (BOE 19 de febrero)
- Ley de Relaciones Laborales de 1976
- El 8 de octubre de 1976, Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS)
- ley 19/1977 de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical
- Constitución Española de 1978
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- El Real Decreto -Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo
- Real Decreto 2396 de 1 de octubre de 1976, por el que se establecen normas sobre régimen de funcionamiento de los órganos administrativos de los Economatos Laborales Colectivos.

- Real Decreto 1883 de 26 de Julio de 1978 y Real Decreto 762 de 4 de abril de 1979.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Decreto de 21 de marzo de 1958, Orden de 14 de mayo de 1958, Orden de 12 de junio de 1958, por el que se regula con carácter obligatorio el establecimiento de Economatos Laborales.
- Decreto 1830 de 5 de Julio de 1962, por el que se regula la actividad de los economatos.
- Decreto 1019 de 2 de mayo de 1963 sobre economatos laborales.
- Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social
- El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940
- Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948.
- La orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Órdenes del Ministerio de Trabajo de 30 de enero de 1941 y 6 de abril de 1946
- Orden de 9 de marzo de 1971, que aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16-3-1971)
- Orden de 24 de septiembre de 1970 por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

- Orden de 3 de abril de 1973 para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.
- Orden del Ministerio de 12 de febrero de 1974 (BOE 16 de febrero de 1974).
- Real Decreto 2090/1983, de 29 de junio, sobre traspasos a la Generalidad de Cataluña de funciones y servicios del Estado en materia de guarderías laborales infantiles.
- REAL DECRETO 2411/1983, de 20 de Julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de guarderías infantiles laborales. (B.O.E. nº 219 de 13 de septiembre de 1983)
- Real Decreto 2413/1983, de 20 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de guarderías infantiles laborales.
- Real Decreto 2419/1983, de 28 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de Guarderías infantiles laborales.
- Real Decreto 2420/1983, de 28 julio, Traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de guarderías infantiles laborales. (islas baleares)
- Real Decreto 2725/1983, de 5 octubre Traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de guarderías infantiles laborales
- REAL DECRETO 533/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de guarderías.
- *Real Decreto 537/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de guarderías infantiles laborales.*
- REAL DECRETO 922/1986, DE 11 DE ABRIL, DE TRASPASO DE SERVICIOS DEL ESTADO A LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA EN MATERIA DE GUARDERÍAS INFANTILES LABORALES

➤ **JURISPRUDENCIA**

- Tribunal Constitucional en la sentencia 179/1989, de 2 de noviembre de 1989, Fundamento Jurídico 2 (BOE núm. 190 de 14 de diciembre de 1989.)
- Tribunal Constitucional en la sentencia 222/2006, de 6 de julio de 2006, Fundamento Jurídico 8 (BOE núm. 185 de 4 de agosto de 2006)
- Tribunal constitucional sentencia 11/1981, de 8 de abril (BOE núm. 99 de 25 de abril de 1981)
- Tribunal Constitucional sentencia 13/1992, de 6 de febrero de 1992 (BOE núm. 54 de 3 de marzo de 1992)

- Tribunal constitucional, Sentencia 104/2000, de 13 de abril de 2000, Fundamento Jurídico 7 (BOE núm.119, de 18 de mayo de 2000)
- Sentencias de 30 de junio de 2011, (rcud. 1490/2011), y de 19 de abril de 2012, (rcud. 2165/2011), referenciadas en el fundamento de derecho 2.2 de STS 13/12/2018
- Sentencia Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 2018 (CENDOJ, Roj: STS 4526/2018 - ECLI: ES:TS:2018:4526)
- Sentencia Tribunal Supremo de 19 de abril de 2012 (CENDOJ, Roj: STS 3050/2012 - ECLI: ES:TS:2012:3050)
- Sentencia Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2011 (CENDOJ, Roj: STS 9211/2011 - ECLI: ES:TS:2011:9211)
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de 21 de diciembre de 2007 (CENDOJ, Roj: STSJ CAT 14283/2007 - ECLI: ES: TSJCAT:2007:14283)
- Sentencia Tribunal superior, Sala de lo social de 26 de abril de 2017 (CENDOJ, Roj: STSJ AND 3101/2017 - ECLI: ES: TSJAND:2017:3101)
- Sentencia de Juzgado de los Social (Mieres) de 6 de julio de 2018 (CENDOJ, Núm. Ecli: ES: JSO:2018:5570)

➤ **BASES DE DATOS:**

- Aranzadi Westlaw
- BOE
- CENDOJ

