

Índice

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	5
Presentación	7
Nómina de autores	15
Capítulo 1. El principio de favor en el Derecho del Trabajo	17
1. El principio de favor y la función compensadora del Derecho del Trabajo	17
1.1. La desigualdad formal en beneficio del trabajador y la promoción de la igualdad real	17
1.2. La razón de ser histórica del Derecho del Trabajo y la integración del conflicto industrial	19
1.3. La adaptación del ordenamiento laboral a la realidad económica cambiante	24
1.4. La función social compensadora y la permanencia del Derecho del Trabajo	25
2. Las manifestaciones institucionales del principio de favor	28
2.1. La restricción de la autonomía de la voluntad por normas legales imperativas	28
2.2. La colectivización de la relación de trabajo y el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual	33
Capítulo 2. Principios y reglas en el Derecho del Trabajo. Planteamiento teórico y algunos ejemplos	39
1. La evolución de la investigación y de la doctrina sobre los principios generales en el Derecho del Trabajo	39
2. En general, sobre la diferenciación entre los principios y las reglas de Derecho	42
3. La diferenciación entre principios y reglas en los ordenamientos de «derecho codificado», y en particular en el Derecho español	45

4. Origen e identificación de los principios de Derecho: el papel de la ley y de la jurisprudencia	49
5. Descubrimiento y formulación de los principios de Derecho en la doctrina científica y en la doctrina judicial	53
6. La búsqueda de los principios jurídicos en el ordenamiento laboral: orientaciones metodológicas	55
7. Principios jurídicos del ordenamiento laboral y principios generales del Derecho	58
8. Conveniencia y dificultad de la diferenciación de los principios jurídicos y las reglas jurídicas en el ordenamiento laboral vigente	61
9. Principios sociales y principios económicos en el ordenamiento laboral vigente	66
10. Consideraciones finales	70
Bibliografía	71
Capítulo 3. El principio pro operario	73
1. ¿Existe el principio pro operario? Una comprobación empírica como punto de partida ..	73
2. Apariencia y realidad: ¿se aplicó realmente el principio in dubio pro operario en las decisiones estimatorias?	76
3. De qué hablamos cuando hablamos del principio in dubio pro operario	79
4. Ejercicios de genealogía: in dubio pro operario, in dubio pro reo, in dubio pro damnato. Readaptación individualizadora a través de la equidad	81
5. La aplicación de las normas laborales y el principio in dubio pro operario	88
5.1. El principio in dubio pro operario no se aplica en el establecimiento de los hechos	88
5.2. El principio in dubio pro operario no rige para determinar la norma aplicable en caso de concurrencia, ni para integrar lagunas	92
5.3. El limitado espacio del principio in dubio pro operario en el marco de la interpretación de las normas y su inclusión en el criterio teleológico	95
5.4. In dubio pro operario y Seguridad Social	100
6. Conclusiones. Un estatuto hipotético para el principio in dubio pro operario	103
Capítulo 4. El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual	107
1. Derecho del Trabajo y autonomía de la voluntad	107
2. La unilateralidad del Derecho del Trabajo	110
3. Norma inderogable, indisponibilidad de los derechos y autonomía contractual	112
4. La revisión del principio de favor y el alcance de los derechos indisponibles	117
5. Autonomía colectiva y disponibilidad de los derechos	120
6. Indisponibilidad de los derechos, autonomía contractual y autodeterminación individual	122

Capítulo 5. Los principios de imperatividad legal, de norma mínima y de norma más favorable	127
1. El plano de aplicación y el plano de creación de las normas laborales	127
2. Imperatividad de las normas laborales	129
2.1. Derecho necesario absoluto y relativo	129
2.2. Clasificación de las normas laborales en atención a su imperatividad	130
3. Calificación de la imperatividad de las normas en el Estatuto de los Trabajadores	132
4. Consecuencias de la incertidumbre en la calificación de imperatividad de las normas laborales	135
5. Propuestas de lege ferenda	136
6. Los problemas interpretativos de las «desregulaciones»	137
Capítulo 6. La aplicación práctica de los principios de imperatividad legal, de norma mínima y de norma más favorable .	139
1. Planteamiento: la difícil aplicación del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores	139
2. Flexibilidad legal y negociación colectiva a partir de la reforma laboral de 1994	142
2.1. Directrices generales de la reforma de 1994 en esta materia	142
2.2. La derogación de las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales	144
3. El mantenimiento ordinal de las fuentes del Derecho del Trabajo: ley y convenio colectivo	145
3.1. La frecuente vulneración convencional de la legalidad imperativa	145
3.2. La difícil solución judicial de tales vulneraciones	146
3.3. La doctrina constitucional sobre el sometimiento del convenio colectivo a la ley ...	147
3.4. La imperatividad legal sobrevenida durante la vigencia del convenio	149
3.5. La jerarquía normativa laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo	150
3.6. Un apunte sobre el sometimiento de la ley a previa concertación social	151
4. Criterios judiciales sobre cuestiones de imperatividad legal y mínimos de derecho necesario	153
4.1. No discriminación en las relaciones laborales	153
4.1.1. Discriminación por causa de sexo	154
4.1.2. Discriminación de origen sindical	155
4.1.3. Diferencia de trato en convenio colectivo por causa de la fecha de ingreso en la empresa	156
4.2. Límites legales máximos de Derecho necesario	157
4.3. Imperatividad y complementariedad en la contratación temporal	158
4.4. Conceptos retributivos. Disponibilidad convencional	160
4.4.1. Planteamiento general	160
4.4.2. La calificación de las percepciones económicas	161

4.4.3. La retribución de las horas extraordinarias	162
4.4.4. La retribución del trabajo nocturno	164
4.4.5. Retribuciones abonables durante las vacaciones anuales	164
5. Disfuncionalidad práctica del principio de norma más favorable	166
Bibliografía	169
Capítulo 7. El principio de condición más beneficiosa	171
1. Delimitación del concepto	171
2. La evolución reduccionista	175
3. Elementos para un perfil individualista	177
4. Mecánica del principio en su versión negocial	179
5. La habitualidad del respeto a las condiciones más beneficiosas de origen normativo en la actualidad	181
5.1. Generalidades	181
5.2. La doble escala salarial	184
6. Conclusiones	187
Capítulo 8. La aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa	189
1. Concepto de condición más beneficiosa	189
2. El ámbito de eficacia de la condición más beneficiosa	190
2.1. Ámbito subjetivo de la condición más beneficiosa	190
2.2. Ámbito objetivo de la condición más beneficiosa	191
3. Requisitos para la existencia de la condición más beneficiosa	200
4. La eficacia de la condición más beneficiosa	205
4.1. La sucesión de empresa	205
4.2. Decisión del trabajador	206
4.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	206
4.4. La cláusula rebus sic stantibus	207
4.5. La compensación y absorción	208
Capítulo 9. El marco teórico del principio de igualdad	211
1. Concepciones sociales de la igualdad	211
1.1. Igualdad de las necesidades básicas	213
1.2. Igualdad en la libertad	217
1.3. Igualdad de recursos	219
1.4. Igualdad compleja	221
2. Las dimensiones jurídicas de la igualdad	222

2.1. La igualdad cívica como valor	223
2.2. La igualdad real como principio	224
2.3. La igualdad formal como derecho	226
3. Estructura del juicio lógico de «igualdad en la ley» en la jurisprudencia del TC	230
3.1. Exigencia de un «término de comparación»	230
3.2. Igualdad entre iguales y la inexistencia de discriminación por indiferenciación	233
3.3. Comprobación de la desigualdad y el imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad	235
3.4. Cánones complementarios de enjuiciamiento: razonabilidad y proporcionalidad de la desigualdad	238
3.4.1. Razonabilidad de la desigualdad	239
3.4.1.1. Ideas sobre «lo razonable» en el juicio constitucional	239
3.4.1.2. Razonabilidad y control de la desigualdad: control de finalidad y de adecuación teleológica	241
3.4.2. Juicio de proporcionalidad entre la medida adoptada y la finalidad pretendida	247
4. Estructura del juicio lógico de «igualdad en la aplicación de la ley» en la jurisprudencia del TC	249
4.1. La existencia de «doctrina consolidada» como presupuesto	252
4.2. Sobre la exigencia de «identidad sustancial» entre doctrina precedente y caso enjuiciado	254
4.3. La exigencia de «identidad del órgano» como presupuesto de la exigencia de igualdad en la aplicación de la ley en la doctrina constitucional	257
4.4. Desigualdad justificada en la aplicación de la ley y desvinculación del precedente .	260
4.4.1. Sobre el carácter «predominantemente formal» del principio de igualdad en la aplicación de la ley	260
4.4.2. La exigencia de motivación como presupuesto del cambio de orientación doctrinal	262
4.4.3. «Reflexividad» y carácter «razonado y razonable» del cambio de criterio como presupuesto de su constitucionalidad	264
4.4.4. Proyección de futuro y estabilidad en el mantenimiento del nuevo criterio como «razón objetiva» del cambio	266
 Capítulo 10. La aplicación práctica del principio de igualdad. Algunos pronunciamientos recientes	 269
1. Introducción	269
2. El protagonismo de la interdicción de la discriminación por razón de sexo	269
3. La doble escala salarial, ¿una cuestión cerrada?	273
4. Principio de igualdad y negociación colectiva	282
5. Otras cuestiones	285

Capítulo 11. El principio de estabilidad en el empleo	287
1. La estabilidad en el empleo como principio del ordenamiento laboral	287
2. Las diferentes etapas en la evolución del principio de estabilidad en el empleo	290
2.1. La etapa franquista: la construcción del principio de estabilidad	290
2.1.1. El modelo de contratación laboral	290
2.1.2. La protección frente al despido	292
2.2. La etapa ucedista: las primeras fisuras del principio	296
2.2.1. El modelo de contratación laboral	296
2.2.2. La protección frente al despido	302
2.3. La etapa socialista: la erosión del principio de estabilidad	306
2.3.1. El modelo de contratación laboral	306
2.3.2. La protección frente al despido	315
2.4. La etapa popular: el fallido intento de recuperación del principio de estabilidad en el empleo	317
2.4.1. El modelo de contratación laboral	317
2.4.2. La protección frente al despido	323
3. Propuestas para la minoración de la precariedad	327
4. Sobre la vigencia actual del principio de estabilidad en el empleo	331
Capítulo 12. La trascendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes jurídico-laborales	339
1. Sobre los principios de aplicación del Derecho del Trabajo	339
2. La complejidad normativa laboral, la naturaleza imperativa y los fines de la ley laboral; transformaciones recientes	342
3. La Constitución y los principios de aplicación del Derecho del Trabajo; la finalidad tutelar y compensadora de la ley laboral y la legitimidad constitucional de los principios de norma mínima y de norma más favorable	349
4. El principio constitucional de autonomía colectiva y sus relaciones con la ley	357
4.1. Ley y negociación colectiva	357
4.2. Negociación colectiva y Constitución	362
5. La concurrencia de normas laborales: los principios de jerarquía normativa, norma mínima y norma más favorable en la jurisprudencia constitucional	366
5.1. Retroceso del principio de norma mínima en la jurisprudencia social y cambio jurisprudencial	367
5.2. El principio de norma más favorable y sus alteraciones por los cambios legales y jurisprudenciales; su progresiva conversión en principio de naturaleza dispositiva y nuevas dimensiones	375

6. Las relaciones entre el cambio normativo y la autonomía de la voluntad individual: el principio de condición más beneficiosa adquirida y las dificultades de su encaje en la Constitución	380
7. El principio de indisponibilidad o irrenunciabilidad de derechos como limitativo de la autonomía de la voluntad: principio esencial del ordenamiento laboral y bien constitucionalmente protegido; los límites constitucionales a las condiciones más favorables establecidas por la autonomía individual	384
8. La ordenación de la interpretación legal: el principio in dubio pro operario; su inaplicación a la interpretación constitucional	389
Capítulo 13. El principio de adecuación social y los conceptos jurídicos indeterminados en el Derecho del Trabajo	393
1. El principio de adecuación social	393
1.1. Formulación del principio de adecuación social	393
1.2. Proyección del principio de adecuación social en el ordenamiento laboral	396
2. La interpretación social de la norma jurídica	398
2.1. El artículo 3.1 del Código Civil	398
2.2. La norma laboral como norma de equilibrio estático y aplicación dinámica	403
3. Los conceptos jurídicos indeterminados	406
3.1. Los tres niveles de indeterminación legal. La indeterminación mínima y la función definitoria	406
3.2. La indeterminación media y la función completiva	410
3.3. La indeterminación máxima y la función creadora	411
3.4. La modesta utilización del concepto específico de «justificación social» en el ordenamiento laboral español	415