

# **CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN**

## 1.- INTRODUCCIÓN

### Derecho del Trabajo vs Derecho de la Seguridad Social.

La Legislación Social integra tanto el Derecho del Trabajo como el de la Seguridad Social. Sin embargo ambos presentan unas características que si bien unas veces pueden estar imbricadas entre sí, no es difícil distinguir las peculiaridades específicas que cada una de ellas tiene y que las distinguen y definen.

Así, el Derecho del Trabajo **regula con carácter general** la relación entre trabajadores y empresarios con principios propios diferentes de las normas de Derecho civil. Se trata de un derecho tuitivo o protector de los trabajadores que puede ser calificado de compensador o igualador, pues pretende corregir las desigualdades materiales existentes en la relación entre trabajadores y empresarios mediante normas que establecen un trato desigual en beneficio de los primeros (TCo 3/1983; 20/1984).

Asimismo, el Derecho del Trabajo establece cauces para la participación de los trabajadores como grupo, en la determinación de sus condiciones de vida en la empresa. De manera que, sin abandonar su papel de protección, este Derecho se extiende entonces al reconocimiento y regulación de tales derechos colectivos.

El **objeto** y contenido del Derecho del Trabajo actual abarca diferentes materias, tales como el Derecho **individual** del trabajo o un marco de desarrollo del **contrato de trabajo**; las **condiciones** de trabajo (duración, horas extras, descansos, días festivos, vacaciones, salario, etc.); las medidas de **prevención de riesgos** que deben ser asumidas por el empresario; las **vicisitudes** del propio contrato, como su suspensión, modificaciones por parte del empresario de condiciones inicialmente establecidas o su propia extinción unida a una posible indemnización; lo que conecta con los límites al **poder disciplinario** del empresario incluido el **despido** como sanción máxima.

También abarca ese objeto el Derecho **colectivo** del trabajo, que regula en esta campo el sistema de relaciones laborales como las estructuras de defensa de los intereses de los trabajadores a través de su **representación** unitaria o sindical a fin de que, mediante la **negociación colectiva** entre tal representación de los trabajadores y los empresarios se dispongan los medios para favorecer la **participación** de los trabajadores en la vida de la empresa desarrollando sus derechos de información y libertad de expresión, así como la regulación de los sistemas de presión y solución de conflictos colectivos, tales como la huelga, el cierre patronal o la solución extrajudicial de conflictos.

El Derecho del Trabajo del mismo modo dispone de multiplicidad de **fuentes**. Unas veces les son propias y exclusivas y otras las ha de compartir con el Derecho de la Seguridad Social. Así concurren en su seno fuentes **heterónomas** como la Constitución, las leyes, los actos del Gobierno con fuerza de ley y las disposiciones reglamentarias; junto con las normas **autónomas** fruto de la negociación colectiva de origen profesional (convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios) y el propio contrato de trabajo como manifestación de la autonomía individual.

Junto a la normativa nacional, existe con cada vez más creciente influencia en nuestra legislación numerosa normativa social **internacional** que influye en la primera. El **Derecho Social de la Unión Europea** como ordenamiento supranacional y

autónomo que rige en no pocas ocasiones el dictado de normas nacionales a través de la trasposición en éstas del criterio seguido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Luxemburgo. U otras, que han de regir el criterio interpretativo de las libertades públicas y derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, bien sean emanadas del **Consejo Europeo** (Carta Social Europea, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Europeo de Derechos Humanos), bien sean dictadas en el seno de **Naciones Unidas** (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio de Naciones Unidas sobre los derechos de las **personas con discapacidad**), o los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

## **Derecho de la Seguridad social.**

La separación entre Derecho del Trabajo y Seguridad Social se produjo de forma paulatina, a medida que se universalizaba esta última, cuyo ámbito **subjetivo** gracias a su modalidad no contributiva ya no se circunscribe a los meros trabajadores asalariados.

Esta independencia respecto del Derecho del Trabajo, se manifiesta no sólo en el reparto competencial entre Estado y Comunidades Autónomas, sino también en las líneas básicas de su configuración legal. En efecto, los poderes públicos están obligados a mantener un **sistema público** de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en situaciones de necesidad, en especial en caso de desempleo, siendo libre la asistencia y prestaciones complementarias (Constitución, artículo 41).

Se trata de una fórmula flexible que permite diferentes formas legales para determinar la **garantía institucional** de la Seguridad Social, pues admite tanto la gestión como la responsabilidad privada (TCo 37/1994; 206/1997).

La Seguridad Social se configura legalmente como un sistema organizado de prestaciones de consecuencias patrimoniales de materialización de ciertos riesgos asumidos en la normativa aplicable como contingencias a cubrir: enfermedad, invalidez, accidente, vejez, muerte, cargas familiares o paro forzoso (TCo 206/1997; 253/1998).

En un sentido estricto, la cobertura de dichas contingencias se realiza mediante prestaciones económicas y en especie destinadas a paliar los daños psicofísicos y patrimoniales y en este último caso suplir o compensar tanto la ausencia o insuficiencia de ingresos de los afectados como el incremento de sus gastos. Y ello se lleva a cabo mediante dos **niveles de protección** respecto de algunas de las situaciones de necesidad referidas.

De un lado, una cobertura **contributiva**, cuyo beneficio tras una eventual situación de necesidad que priva de rentas implica, entre otros aspectos, la previa aportación de unas cotizaciones en el marco de una relación profesional por cuenta ajena, propia o asimilada. Y, por otro lado, una cobertura **no contributiva**, de implantación legal posterior y gestionada generalmente por las Comunidades Autónomas, exige una situación real de necesidad de los ciudadanos y se financia al margen de las cotizaciones, esto es de los impuestos generales (TCo 65/1987; 239/2002). La acción protectora de este nivel, dejando al margen la asistencia sanitaria, alcanza únicamente la situaciones de vejez, incapacidad o cargas familiares a favor de personas con cargas familiares con insuficiencia de ingresos, aunque se debe destacar que ahora la maternidad también tiene una modalidad no contributiva.

La protección de la Seguridad Social se complementa, fuera de la **asistencia social** que ella misma presta para los más desfavorecidos con servicios sociales de

diversa índole, con la implantación de medidas de asistencia social (como el denominado salario social a cargo de las Comunidades Autónomas, que asimismo han mejorado las cuantías d algunas prestaciones no contributivas de la Seguridad Social (TCo 239/2002).