

DERECHO DEL TRABAJO.

TEMA 1. LA IDENTIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO, (4 APARTADOS)

APARTADO I: SIGNIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En cuanto a la significación del Derecho del Trabajo(en adelante D.T.) distinguimos tres subapartados básicos. El D.T noción del mismo y origen, la trascendencia del D.T. al tener el trabajo un valor intrínseco, y su interconexión con la economía.

En cuanto a la NOCIÓN del D.T. podemos decir que es el sector del ORDENAMIENTO JURÍDICO que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste una complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en un grave problema, tanto social como jurídico.

Entendemos también por ORDENAMIENTO JURÍDICO el conjunto de normas y reglas del Estado de Derecho, originadas por la realidad social. El Derecho, como tal, está dividido en varias divisiones, en la que cada una se ocupa de un aspecto del Derecho. (Derecho Penal, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Comunitario, etc.).

Dentro de la NOCIÓN del D.T es pertinente hacer una aclaración con respecto a su objeto, que no es otro que regular el FENÓMENO HUMANO DEL TRABAJO, aunque para ser más precisos podemos decir que el D.T. regula las RELACIONES DEL TRABAJO determinado por medio de NOTAS y a través de un CONTRATO DE TRABAJO.

Por lo tanto, se dan las siguientes EXENCIONES en el ámbito del D.T.:

- 1.-El trabajo como fenómeno natural o físico.
- 2.-El trabajo sin trascendencia social y jurídica.
- 3.-Determinadas actividades con trascendencia social y jurídica, por estar éstas reguladas por otras parcelas del Derecho.
- 4.-Actividades articuladas a través de contratos civiles, como el contrato de ejecución de obra o el contrato de arrendamiento de servicios.
- 5.-Actividades reguladas por el Derecho Administrativo, la prestación de servicios de Funcionarios.
- 6.-Las actividades articuladas a través de contratos mercantiles como el contrato de Gerencia, de Mediación y de Transporte.

Visto esto, en cuanto a su ORIGEN, el hecho social del trabajo, es decir, el trabajo en régimen de alteridad (trabajar para otros) se da desde los albores de la humanidad, y se encuentra, en cierta manera, regulado desde entonces. Antes de la aparición del D.T, fenómeno que se da en el siglo XIX, en el Mundo Antiguo el trabajo estaba basado en la esclavitud, la propiedad sobre las cosas regulaba también el trabajo al ser los esclavos, propiedad de su dueño.

En la Edad Media el trabajo de los siervos quedaba incluida dentro de la regulación de los derechos sobre la Propiedad del Inmueble, es decir tierras de un señor Feudal, en las que sus moradores trabajaban para satisfacer las rentas y tributos que éste imponía. Sin embargo, existen diferencias sustanciales en cuanto al

trabajo en régimen de esclavitud en cuanto a aspectos sociales.

El nacimiento del D.T se produce en la sociedad industrial que se genera a través del invento de la máquina de vapor y lo que conocemos como REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, dónde se producen cinco factores determinantes en la aparición del D.T.

La generalización del Trabajo Libre en el seno de la fábrica. Es decir, la aparición de grandes conjuntos fabriles con ingentes cantidades de mano de obra dispuesta a trabajar.

El factor jurídico, ya que a la relación laboral se le aplica un Derecho, El Derecho Civil, inadecuado para regular la realidad social a la que se dirige, ya que en el Derecho Civil los principios básicos son la igualdad entre las partes, la autonomía de la voluntad y la libre contratación, inadecuados cuando se trasladan al ámbito laboral.

Este Derecho Civil de principios de la Revolución Industrial, no da problemas en asuntos civiles de la época(la compra venta, etc.,) ya que se presume la igualdad entre las partes.

Al cambiar los roles de la sociedad industrializada, los trabajadores no se encuentran en el mismo plano que el empresario o empleador, por lo que surge el D.T.

Como quiera que las partes de la Relación Laboral no son iguales, como resultado de la aplicación del Derecho Civil a las mismas, se daba el más absoluto sometimiento del trabajador al empresario, con bajos salarios, interminables y agotadoras jornadas, abusiva utilización de mano de obra infantil, total precariedad en el empleo, ínfimas o ningunas condiciones de seguridad, etc. Como reacción a todo esto surgió otro factor determinante: el Movimiento Obrero, cuando los trabajadores asalariados toman conciencia de su condición de obreros, portadores de intereses en conflicto con los intereses empresariales, y reaccionan frente al sistema de producción capitalista mediante la ASOCIACIÓN y mediante la HUELGA.

Es aquí cuando aparece el Estado como otro factor determinante en el nacimiento del D.T., cuando interviene dictando las primeras Leyes Obreras, las cuales constituyen una respuesta al reto del Movimiento Obrero y tienen un doble objetivo: por una parte equilibrar las Relaciones Laborales entre trabajadores y empresarios, y por otro calmar el conflicto social, el cual causa graves daños al mismo. Por todo esto, el Estado dicta las primeras normas que nos hablan en cuanto a las jornadas máximas, la protección de menores en el trabajo, la protección a mujeres embarazadas, etc. Es importante subrayar que lo hace para salvar al propio Sistema Capitalista del caos que producían las huelgas y movilizaciones obreras.

Sin embargo, el paso más importante dado por el Estado para la nivelación de las partes en conflicto(trabajadores y empresarios) es el Reconocimiento de la Autonomía Colectiva, quinto factor determinante en la aparición del D.T. tras demostrarse la ineficacia del contrato personal o individual, situado bajo la órbita del empresario. Con la aparición de la Autonomía Colectiva se da entrada a los trabajadores para que, a través de sus representantes puedan participar en la configuración del D.T. a través del CONVENIO COLECTIVO.

El contrato individual no tiene fuerza, de forma que con el CONVENIO COLECTIVO se consigue la unión de un grupo de trabajadores a través de las organizaciones sindicales para equilibrar la balanza.

La TRASCENDENCIA del D.T. en el mundo es obvia, debido al valor intrínseco del trabajo, como medio de autorrealización personal en la sociedad moderna.

Así mismo su INTERCONEXIÓN CON LA ECONOMÍA no deja lugar a dudas ya que el trabajo asalariado es el primer factor productos de bienes y servicios. Por otro lado son CONSECUENCIAS de esa interconexión de que cada vez que se produce una crisis económica afecta a las instituciones

jurídico-laborales de forma que mediante una reducción de la protección de los trabajadores se alcanza un hipotético mayor nivel de empleo, aspecto más que discutible. Como quiera que al D.T. le corresponden:

–la determinación de los salarios.

–redistribuir las rentas a través de las prestaciones de la Seguridad Social.

–determinar la participación de la mano de obra en la producción, estableciendo jornadas máximas y rendimientos mínimos.

Por todo esto queda clara su INTERCONEXIÓN CON LA ECONOMÍA.

APARTADO 2. ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO, NORMAS Y RELACIONES LABORALES.

Si bien siempre se ha identificado el Derecho como un conjunto de normas, el D.T. podemos dividirlo en dos partes, tales como el propio conjunto de Normas emanado del Estado, las normas pactadas por los sindicatos y la patronal, esto es, LOS CONVENIOS COLECTIVOS, las Normas consuetudinarias, herederas de la costumbre laboral, las Normas Internacionales y la aplicación de la Norma laboral, tanto en sus criterios como en sus órganos, introduciéndose aquí la jurisprudencia, así como un conjunto de Relaciones, las Relaciones Laborales Básicas, es decir, el contrato de Trabajo y las relaciones laborales en la empresa, como la potestad sancionadora, las Relaciones Laborales de tutela estatal, las medidas de promoción de la Protección Social y el Empleo, y las Relaciones laborales de conflicto, como el Conflicto Colectivo.)

APARTADO 3. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL D.T. LAS NOTAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para determinar el ámbito de aplicación del D.T. tenemos que delimitar cuales son los aspectos del Derecho que le son propios, que a su vez emergen de la realidad social que reclama una ordenación jurídica. De una manera o de otra, el D.T. reposa sobre la realidad de las relaciones entre unas personas que trabajan en utilidad y dependencia de otras, por lo que reciben una retribución económica de éstas.

Sin embargo, una delimitación inicial del D.T. sería que excluye determinadas relaciones, como la del trabajo por cuenta ajena u/o autónomo,(Disposición adicional 1ª del E.T). Por lo tanto, para la aplicación del D.T. se han de dar una serie de características o notas:

El trabajo ha de ser PERSONAL, es decir, se comprometen de forma personalísima, personas naturales, seres humanos, dónde no cabe la sustitución novatoria de la persona del trabajador en el cumplimiento de la obligación de trabajar, No ocurre así en los contratos civiles de ejecución de obra, en los que no se obliga a trabajar personalmente a una persona u otra. Tampoco se aplicará el D.T. en los contratos en personas jurídicas. La condición de PERSONAL, va unida al trabajo que realiza la persona.

Para la aplicación del D.T. el trabajo ha de ser VOLUNTARIO, como aquél en el que el trabajador asume el esfuerzo laboral mediante un acto voluntario y con el que se constituye una relación de trabajo. Aspecto éste importantísimo al superar antiguas etapas en donde el trabajo se regía mediante la esclavitud o servilismo. La VOLUNTARIEDAD, va intrínsecamente unida a cualquier Contrato de Trabajo. Sin embargo existen actividades que en las que no concurre la nota de VOLUNTARIEDAD, como son el Servicio Militar y la Prestación Social Sustitutoria, aspecto reflejado en el Artículo 1, apartado 3 b del ET.

También ha de ser por cuenta ajena, es decir AJENEIDAD. Si bien se dan dos tipos de ajeneidad, una en cuanto a la ajeneidad en los riesgos y otra en cuanto a la ajeneidad en los frutos, para la aplicación del D.T. se da el sentido de la ajeneidad en tanto en cuanto los beneficios de la actividad del trabajador no revierten

directamente a él, sino a otra persona, el empleador o empresario. Sin embargo, tenemos que resaltar que en el trabajo por cuenta propia, no concurre ésta nota de AJENEIDAD, quedando esto claro en la Disposición Final 1ª del ET., así mismo en los trabajos familiares la nota de AJENIDAD se pierde entre las relaciones del hogar familiar.

El trabajo bajo la dirección y control del empresario se denomina DEPENDENCIA, a saber, la organización y control del trabajo, la potestad sancionadora y disciplinaria corresponde al empresario, por tanto, el trabajador debe obediencia el mismo. Sin embargo, ésta nota no concurre en el trabajo independiente o autónomo en dónde el control y la organización de la actividad lo hace el trabajador con libertad y autonomía. Por esto, entendemos que el concepto de DEPENDENCIA, podría ser un concepto graduable, ya que la dependencia se manifiesta con mayor o menor intensidad dependiendo del tipo de actividad y del modo de organización en cuanto a la producción. No existe el mismo grado de dependencia entre el empresario y los trabajadores de una fábrica, que la actividad que desarrollan en el ámbito laboral otros muchos colectivos, como los representantes de comercio, los trabajadores a domicilio, y en general aquellos que utilizan su propio vehículo en el desarrollo de su actividad laboral. Para determinar la DEPENDENCIA, se ha de indagar si al menos existe un mínimo control empresarial de la actividad, o se rinden cuentas al empresario de manera más o menos periódica. Si no es posible demostrar ése mínimo control, no se entiende que se produzca la nota de DEPENDENCIA, por lo que no existe un contrato de trabajo.

Así mismo, ha de ser RETRIBUIDO, consecuencia ésta de la nota de AJENIDAD, siéndola una principal característica del trabajo por cuenta ajena, en virtud del cuál se comprende que la utilidad patrimonial del trabajo no revierta en el trabajador, sino en el empresario, convirtiéndose el salario en una pequeña participación en la utilidad económica generada por el trabajo. Así mismo, esta nota no concurre en las actividades realizadas a título personal, benevolencia o buena vecindad y en los trabajos familiares.

LA PRESUNCION DE LABORALIDAD./(artículo 8.1 E.T)

¿Qué supone la presunción de laboralidad?: supone deducir, de hechos conocidos y que desconocidos.

Existen dos tipos de presunción, la Presunción IURIS TAN TUM, que permite demostrar lo contrario), la presunción IURIS ET DE IURE(en la que no se admite prueba en contrario).

Así mismo, el artículo 8.1 del ET no contiene una atunctica presunción, lo que quiere poner de relieve es que el contrato de trabajo es lo que es, siendo irrelevante la calificación jurídica que del mismo hagan las partes (empresario y trabajador).

Sin embargo, existen razones para hacer una calificación jurídica incorrecta del Contrato de Trabajo, de las que distinguimos dos tipos:

El error, error no cometido a sabiendas por las partes. Efectivamente, teniendo en cuenta que las notas de laboralidad carecen de entornos nítidos(dificultad en demostrar la nota de DEPENDENCIA), lo que hace a veces muy difícil distinguir un Contrato de Trabajo de otros contratos de similares características, como el contrato de ejecución de obra, el contrato de prestación de servicios, el de propiedad y el contrato de transporte.

Por otro lado, la voluntad MALICIOSA de las partes, generalmente del empresario, motivada ésta por el mayor coste de la contratación laboral (Seguridad Social, Jornada, Vacaciones, Etc.)

Así mismo, el artículo 8.1 del ET, produce lo que se denomina VIS ATRACTIVA, (fuerza atractiva del D.T.), determinando éste que toda relación laboral en la que concurren las notas de AJENIDAD Y DEPENDENCIA, quedan encuadradas dentro del D.T. Así encontramos que lo que en principio se circunscribía a la fábrica o industria, acaba por aplicarse a actividades alejadas del ámbito industrial, como el trabajo agrícola, en el mar,

los profesionales liberales, los deportistas , los artistas, etc.

Sin embargo, actualmente, se tiende a lo opuesto, es decir, la reducción del ámbito de aplicación del D.T. Tendencia reflejada en la nueva redacción del E.T. añadiéndose el nuevo apartado G, al artículo 1.3.

LOS TRABAJOS EXCLUIDOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En principio, se excluyen del D.T. todas aquellas actividades en las que falten alguna de las cinco notas reflejadas en el Artículo 1.1 del E.T., sin embargo existen dos tipos de exclusiones legales para la aplicación del D.T.

Las exclusiones constitutivas, dónde pese a concurrir todas las notas, el legislador decide dejar esa actividad fuera del ámbito de aplicación del D.T, como así se dice en el artículo 1.3 a, del ET. (Funcionarios Públicos de las distintas administraciones del Estado). Esta exclusión se fundamenta en la peculiaridad de las relaciones de servicio que median entre las Administraciones y los funcionarios, siendo éstos colectivos regulados por una normativa específica, siendo ésta exclusión válida para todo tipo de funcionarios, tanto civiles como militares, como los interinos.

Así mismo, el E.T. prevé otra exclusión, a saber, los transportistas titulados de vehículos de Servicio Público, provistos de autorización administrativa. Pese a ésta exclusión específica, se han de dar una serie de REQUISITOS para que ésta opere:

- 1/ Ha de existir una autorización administrativa o Tarjeta de Transporte, previsto en la Ley 16/1987.
- 2/ Ostentar la propiedad, o el poder director de disposición del medio de transporte.
- 3/ El transporte se realiza en vehículo comercial y mediante el correspondiente precio.

Las exclusiones declarativas, justificadas ante la ausencia de alguna de las cinco notas de laboralidad y, por tanto, innecesarias.

El trabajo por cuenta propia, previsto en la Disposición Final 1ª del ET, razonada ésta por la falta de DEPENDENCIA Y AJENIDAD.

Las prestaciones personales obligatorias, recogidas en el Artículo 1, apartado 3D del ET, razonándose ésta en la falta de VOLUNTARIEDAD. Los trabajos de Colaboración social, como la participación en las mesas electorales, y las tareas encomendadas por el INEM, encuadrándose éstas como de colaboración social, y son de carácter obligatorio, con el riesgo de ser suspendido en el percibo de una prestación por desempleo en el caso de estar siendo beneficiario de la misma.

Los consejeros de empresas societarias, ya que no concurre la nota de DEPENDENCIA, ya que ejercita poderes empresariales, incluso pudiendo faltar la nota de aAJENIDAD, si el propio Consejero participa en el capital social de la empresa, siendo requisito imprescindible para que opere la exclusión que su actividad en la empresa se vea reducida exclusivamente a la realización de tareas inherentes al cargo, así pues, si el consejero es al mismo tiempo aoto cargo laboral y trabajador común cabría su inclusión en el D.T. por ésta ultima actividad.

Los trabajos realizados a título personal, benevolencia, buena vecindad como cita en Artículo 1 3.D, del ET, razonándose ésta al no existir retribución. Así mismo deben de reunirse una serie de características:

- 1/ es necesario que exista una relación de amistad, siendo la acción probatoria por parte de quién recibe la prestación.

2/ han de ser ocasionales, aunque éste no es un requisito esencial.

3/ la benevolencia por parte del trabajador es INDEPENDIENTE de la benevolencia del empresario para quien se presta, como en los voluntariados sociales, los servicios gratuitos prestados a los sindicatos y partidos políticos por sus afiliados y las religiosas y religiosos para sus congregaciones.

4/ los trabajos familiares. Dónde encontramos la presunción IURIS TAN TUM, ya que admite prueba en contrario, sienda ésta la falta DE AJENIDAD y RETRIBUCIÓN. Sin embargo, han de darse dos requisitos para que la presunción de exclusión sea efectiva, ha de ostentarse la condición de familiar (cónyuge, ascendentes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y en su caso, por adopción, siendo requisito que se conviva con el empresario, ya que al darse ésta convivencia, se presume el carácter de no asalariado, siendo por parte del trabajador la carga de la prueba para romper la presunción de no asalariado. Los Mediadores Mercantiles Independientes, estando contemplada ésta exclusión en Artículo 1 3 F del E.T. Esta exclusión encuentra su razón en la falta de AJENIDAD y DEPENDENCIA, sin embargo el E.T, hace referencia exclusivamente a la falta de AJENIDAD, pues condiciona la exclusión del ambito laboral a que el mediador asuma el riesgo de su actividad.

Las relaciones laborales especiales de trabajo, que son aquellas que están sometidas a Regímenes Especiales de Trabajo y se rigen por su normativa específica. Están tipificadas una Ley, siendo encomendada la regulación de éstas al gobierno por el Estatuto de Los Trabajadores en su redacción inicial, según la disposicion adicional quinta, llevandose a cabo tal regulación mediante Reales Decretos del Consejo de Ministros.

LOS CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El D.T es un sector autónomo de del Ordenamiento Jurídico, predicandose ésa autonomía con respecto al Derecho Civil ya que el D.T nace cuando el Derecho Civil se ve desbordado por cuatro circunstancias:

1/la existencia de unos principios inspirados en el Derecho Civil, inadecuados para se aplicados en la relación laboral.

2/la aparición de un nuevo tipo de contrato:el contrato de trabajo, desconocido para el Derecho Civil.

3/la aparición de las organizaciones obreras (sindicatos)

4/ la aparición de una nueva fuente, desconocida también para el Derecho Civil: el Convenio Colectivo.

EL CARÁCTER TUITIVO(PROTECTOR) DEL D.T.

El D.T, nace para proteger a los trabajadores, parte más debil de la relación laboral. Esa protección se consigue mediante la restricción de los derechos y libertades que el Derecho Civil concedía al Empresario, así mismo, por su carácter tuitivo el contenido del D.T. es de Orden Público y por tanto, irrenunciable por parte del trabajador.

El D.T. es de carácter mixto, es decir, es un Derecho Público y a la vez, Privado.

De Derecho Público sería el Derecho Administrativo Sancionador Laboral, el Derecho de los Procesos Laborales y el Derecho de la Seguridad Social, y de Derecho Privado sería el Contrato de Trabajo, estondo intervenido éste por disposicones de Orden Público y, a su vez, por la irrenunciabilidad de Derechos.

Así mismo tiene un carácter expansivo, determinado éste por su fuerza atractiva y con carácter dinámico, ya que es cambiante y se mueve con mucha rapidez, ya que és el resultado de la tensión que en cada

momento histórico, respecto de la fijación de las condiciones de trabajo, existente entre las dos partes del conflicto social, trabajo y capital. Debido a esa tensión permanente tiene su carácter dinámico, no en vano, el D.T. cambia constantemente para intentar adaptarse a las aspiraciones de cada una de las partes, intentando contentar a ambas.

Podríamos decir que tiene un carácter irregresivo, pero esto no es tal ya que esto extremo se ve condicionado por los distintos factores que conllevan las relaciones del conflicto social.