

ASIGNATURA: RELACIONES LABORALES

Bibliografía recomendada: Introducción al derecho laboral y a la Seguridad Social.

PRIMERA PARTE : INTRODUCCION Y FUENTES

TEMA 1. EL DERECHO DEL TRABAJO

• Concepto

El trabajo, es un quehacer humano, el desarrollo de una actividad para satisfacer necesidades.

Desde un punto de vista jurídico, lo que interesa es que el trabajo es susceptible de ser regulado por el derecho, aunque no todas las actividades están reguladas por el derecho del trabajo, sino solo las **actividades ejercidas por cuenta ajena**.

De esta exposición diremos que el derecho del trabajo es aquella disciplina jurídica que trata de regular las relaciones laborales que surgen de la prestación del trabajo por cuenta ajena.

Sus rasgos característicos, de la relación laboral (contrato de trabajo), son:

- Que es personal.
- Voluntario.
- por cuenta ajena.
- Y estar subordinado ó dependiente.

El objeto del derecho del trabajo es la dignificación de las condiciones de vida en el trabajo.

Desde el **punto de vista histórico**, el origen del trabajo no comienza en la antigüedad, ya que el "trabajador" era un esclavo (serovente = cosa), con lo cual no había necesidad de regulación. Mas tarde, en la época romana, encontramos los primeros arrendamientos de servicios (locatio conductio operarum), con lo cual dos personas se ponían de acuerdo para la realización de un servicio a cambio de una contraprestación económica.

A la caída del imperio romano, vuelve de nuevo el dominio entre amo y siervo, es la época denominada feudalismo, en la cual un señor feudal, acogía en sus dominios territoriales a los plebeyos a cambio de su esfuerzo.

A partir del siglo XI se comienzan a realizar grandes obras, en las cuales trabajaban artesanos, y es aquí donde empiezan a aparecer los gremios, los cuales eran organizaciones que regulaban el trabajo de los artesanos, es decir se constituían en asociaciones profesionales en régimen de monopolio, y controlaban los precios, los trabajos, los agremiados, en resumen todo. Aunque actualmente los gremios actúan en régimen de patronales, y su antigua función ya ha desaparecido.

A todo ello le siguió el *liberalismo* impulsado por la Revolución francesa(1791) y la Revolución industrial. La Revolución francesa desde un punto de vista económico, implicó la plasmación de la ley de la oferta y la demanda, desde el punto de vista político, la división de poderes (judicial, legislativo, ejecutivo), y en el ámbito jurídico implicó la libertad contractual y la autonomía de las partes. Todo ello condujo a la Revolución industrial, lo cual provocó el desplazamiento de grandes masas de obreros a las ciudades y grandes masas industriales. Apareciendo después nuevas tecnologías, dando lugar al maquinismo. En este escenario, al haber desaparecido el gremio, el patrón es el que regulaba las relaciones jurídicas, provocando abusos en las

masas de trabajadores. Esta fricción legal tuvo 2 consecuencias:

- Movimiento obrero. Formación de sindicatos y asociaciones de trabajadores.
- La intervención del estado en la fijación de las regulaciones laborales, para equilibrar la balanza.

El estado debe intervenir sin llegar a interferir a la voluntad de las partes, y tutelando al más débil.

Aquí es donde la doctrina dice que nace el derecho laboral. Históricamente el derecho laboral es el derecho obrero fabril, ya que este defendía a la parte más débil el cual era el obrero. La primera ley social se promulgó en Francia en 1841 "Admisión al trabajo a los 8 años, y de 12 a 16 años jornadas de 72 horas". En España en 1873, la Ley Benot, estableció la prohibición de trabajar a los menores de 10 años. En 1912, la ley de la Silla, la cual promulgaba que las dependientas se pudiesen sentar si no tuvieran que atender a nadie. En 1904 se introdujo el descanso dominical, en 1906 se creó la inspección de trabajo, en 1919 la jornada de 8 horas de trabajo y el retiro obrero obligatorio (jubilación), y en 1920 el Ministerio de trabajo.

• Objeto del contrato de trabajo.

La ejecución de una actividad profesional por cuenta y bajo dependencia de otra persona da lugar a la relación jurídica del trabajo, dicha regulación es el objeto último del Derecho del Trabajo. El derecho del trabajo comprende varios objetos, que pueden definirse así:

- La regulación jurídico-individual. (tiempo, forma, condiciones, disposiciones)
- La regulación de las organizaciones profesionales y su actividad (Derecho sindical).
- La acción participativa de los trabajadores en organizaciones y empresas.

• Contenido del derecho del trabajo.

En conclusión el derecho del trabajo puede definirse como el conjunto de normas que regulan los procesos de empleo de los trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de las personas, físicas o morales, que los emplean (empresarios).

En su contenido encontramos la regulación de la organización y la actividad normativa de las instituciones que intervienen en estos procesos, y por otro, la regulación de las condiciones jurídicas y materiales a que se sujeta la prestación del trabajo, y que es resultado de esta intervención.

• Extensión y límites

Para ver si nos encontramos frente al Derecho del Trabajo, nos tenemos que fijar en los elementos que componen el contrato, es decir:

- Personal, es condición indispensable que lo realice una persona física.
- Prestación voluntaria.
- Por cuenta ajena, ya que al ser un contrato de cambio, se presta un servicio a cambio de una remuneración.
- Subordinación ó dependencia, ya que se realizara bajo el poder de dirección y de organización de trabajo de la empresa. Ello implica que el empresario tiene facultades para impartir ordenes e instrucciones al trabajador en la ejecución de su trabajo. En los orígenes del trabajo, solo se consideraban dependientes los trabajos poco cualificados, sobre los que el empresario ejercía un control férreo (cuello azul = mono), frente a los de cuello blanco = camisa y corbata.

Asimismo, los tribunales de justicia, a través de la doctrina de los indicios deducirán si nos encontramos frente a un contrato de trabajo ó no. Estos indicios son:

- Recibir ordenes en el lugar de trabajo
- Estar sometido a un horario de trabajo.
- Percibir la remuneración por el tiempo de trabajo.
- Exclusividad.

El derecho del trabajo tiene un régimen común, pero también existen regímenes especiales, que tienen su propia normativa. El artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores establece las relaciones especiales:

- Alta dirección de las empresas, siempre que no ostenten cargo de administración en los órganos de gestión de las sociedades mercantiles titulares de aquellas.
- Servicios al hogar familiar
- Deportistas profesionales
- Artistas de espectáculos públicos.
- Corredores de comercio, que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno ó más empresarios sin asumir el riesgo ó ventura de ellas.
- Estibadores portuarios.

Por tanto quedan excluidos:

- Funcionarios
- Las prestaciones personales obligatorias, ya que no son voluntarias, quedan excluidas.
- Consejeros de sociedades ó miembros de órganos de administración en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia ó buena vecindad. Al no tener animo de lucro, no tienen la condición de asalariados.
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. (Hasta 2º grado).
- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno ó mas empresarios, siempre que queden obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- Transportistas con camión propio.

• **Importancia del derecho del trabajo y reforma del mercado de trabajo.**

Visto el derecho del trabajo desde sus orígenes, hasta nuestros días, los grandes avances realizados, se llega al efecto de que actualmente, las condiciones de empleo, están en un techo alto, con lo cual no se llega a generar más empleo debido a la cantidad de empleo temporal que regía en España, antes de la reforma de 1.994.

Dicha reforma consistía en menos ley y más convenios colectivos, ó lo que es lo mismo menos intervención del gobierno.

- Flexibilidad de entrada. Menos contratos temporales, y más indefinidos. Así como subvenciones a diversos colectivos "discriminados", jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, etc..
- Flexibilidad de la ley. O lo que es lo mismo que decir mayor poder de dirección, aunque como contrapeso, esta el poder sindical. (negociación)
- Flexibilidad de salida. Aplicación del mayor poder de dirección para despedir, y a costes más bajos.
-