

## **\*Conceptos de Derecho\***

**Derecho:** Conjunto de normas jurídicas que tiene por objetivo regular las relaciones sociales y establecer sistemas de solución de conflictos individuales y colectivos. El Estado obliga a que se cumplan las normas judiciales.

**Derecho Público:** Conjunto de normas que se encargan de regular la organización de la comunidad y sus fines (Interés general)

**Derecho Privado:** Conjunto de normas que están destinadas a regular la vida humana y los fines que le son propios (Interés particular)

**Derecho objetivo:** Conjunto de normas que conceden y otorgan facultades con total independencia de quienes lo utilicen.

**Derecho Subjetivo:** Conjunto de norma que tiene nombre y apellidos. Mientras que el derecho subjetivo concede algo, el subjetivo es el permiso.

**Derecho Sustantivo o Material:** Conjunto de normas que determinan y regulan los derechos que integran el patrimonio de disfrute de las personas (Ej. Derecho a divorciarse)

**Derecho Procesal o Adjetivo:** Conjunto de normas que regulan los procesos, es decir, regulan los mecanismos a través de los cuales se resuelven los pleitos.

**Legalidad:** Lo que se ajusta a la ley

**Litigio:** Conflicto de intereses.

**Pleito:** Conflicto de intereses en el que interviene un abogado.

**Autonomía Privada o de la Voluntad:** Es el poder que tienen los individuos de autorregular sus propios intereses, creando, modificando o extinguiendo las relaciones jurídicas (cambiar empresa)

**Derecho Necesario o Imperativo:** Normas de obligado cumplimiento (vacaciones)

**Derecho Dispositivo:** Normas que permiten la entrada en juego de la autonomía privada. Por tanto es un derecho modificable (distribución jornada laboral)

**Sistema Normativo:** Conjunto de normas que contienen una regulación, tanto de las relaciones sociales como de las soluciones de conflictos.

**Disposición Jurídica:** Señal o signo mediante el cual se manifiesta la norma jurídica (art. 38: vacaciones trabajadores) disposición = artículo = precepto.

**Norma Jurídica:** Mandato jurídico con eficacia social organizadora (vacaciones)

- **Según el mandato:**

- Normas imperativas: Normas que imponen una regulación determinada, no admitiendo que los sujetos a quienes van dirigidos puedan alterar o modificar sus consecuencias.

- **Normas prohibitivas:** Establecen un límite negativo a la voluntad de los individuos, ordenando que no pueda llevarse a cabo una conducta o una actividad concreta.
- **Normas dispositivas:** Son las que permiten que los sujetos puedan sustituir por su iniciativa particular las previsiones objetivas de una regla jurídica.

- **Según el origen:**

- **Normas autónomas:** Nacen de la voluntad de los sujetos de la relación
- **Normas heterónomas:** nacen ajenas a la voluntad de los sujetos que intervienen en una relación (pago impuestos).

## Obligaciones

Relación jurídica que vincula a dos personas que reciben el nombre de acreedor y deudor. Si el deudor no cumple, aparece una responsabilidad (art. 1911 código civil: La responsabilidad del deudor se responde tanto con bienes presentes como con bienes futuros). La conducta del deudor puede consistir en una obligación de dar, en una obligación de hacer algo o en una obligación de no hacer.

Dentro de la obligación de **dar** se diferencian a su vez **obligaciones específicas** (entrega de una cosa concreta y determinada, que sea única: cuadro Velázquez) y **obligaciones genéricas** (entrega de una cosa perteneciente a un género).

En la obligación de **hacer** hay que diferenciar dos subtipos, la **obligación de actividad**, en la que el deudor se compromete a realizar una determinada actividad sin tener en consideración el resultado y la **obligación de resultado**, en la que se obliga al deudor a obtener un resultado sin tener en cuenta otros aspectos como el tiempo o el esfuerzo dedicado.

## Obligaciones Según los Sujetos que Intervienen:

**Obligaciones unipersonales:** Existe un solo sujeto por cada parte

**Obligaciones mancomunales:** Existen varios sujetos. En ellas los sujetos obligados responden por partes iguales de la obligación. Ejemplo: si compra un piso con dos personas, podemos ir o no a partes iguales. Si no pagamos nuestra parte el vendedor tiene el derecho de ir a por el que no ha pagado o demandar a las tres partes.

**Obligaciones solidarias:** Hay varios sujetos. En ellos los sujetos responden cada uno de ellos del cumplimiento de la obligación sin necesidad de los concursos de los demás

## Obligaciones Unilaterales y Bilaterales.

**Unilaterales:** Surge en ellas un vínculo obligatorio para una sola de las partes (donación).

**Bilaterales:** hay obligaciones para las dos partes (contrato de trabajos). **Sinónimos:** recíprocas, sinalagmática.

## Obligaciones Condicionales y A Plazo.

### Condicionales:

- **Suspensivas:** El deudor no está obligado a realizar la prestación hasta que la condición se cumpla (entregar 1000 ptas. por tener un hijo).
- **Resolutorias:** La obligación surte todos sus efectos mientras no se cumple la condición (entregar

1000 ptas. cada mes hasta que tenga un hijo).

A plazos:

- **A término inicial:** tiene eficacia a partir de un determinado momento
- **A término final:** desaparece a partir de un determinado momento.

### **Dolo y Culpa**

**Dolo:** cuando el deudor transgrede voluntaria y conscientemente la obligación.

**Culpa:** cuando sin intención deliberada de transgredir la obligación, el deudor la infringe por falta de diligencia.

### **Caso Fortuito y Fuerza Mayor.**

**Caso Fortuito:** si fuera previsible pero siendo evitable (robo)

**Fuerza Mayor:** si fuera previsible no sería evitable (huracán)

### **Fuentes**

Exteriorización de la norma. También se entiende por fuentes quien hace la norma. Las fuentes del derecho responden a las siguientes preguntas:

**¿De donde emana las normas jurídicas?**

**¿Quién las elabora?**

**¿Cómo se producen bien las normas?**

Las que las elaboran son las instituciones como el Estado a través del parlamento Nacional y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

El poder ejecutivo o la Administración también tiene poder para crear las normas reglamentarias.

La sociedad es capaz de producir normas a través de la costumbre.

En el ámbito supranacional nos encontramos con la Unión Europea y con las Organizaciones Internacionales de las cuales emanan normas jurídicas que son de aplicación a nuestro país.

– Legislativo = Parlamento = **Ley**

– Ejecutivo = **Reglamentos**

Quien hace la norma – Sociedad = **Costumbres**

– UE = **Directivas y Reglamentos**

– Instituciones Internacionales: **Tratados, convenios**

– Sujetos Sociales = **Convenios colectivos**

# CONSTITUCIÓN

## L. Orgánica, Ordenanzas

## Reglamentos

## Convenios Colectivos

## Costumbres

## Principios generales del derecho

En el ámbito laboral hay una peculiaridad: Los propios sujetos destinatarios de las normas son quienes producen dichas normas, estos son, agentes sociales, empresarios... y tiene capacidad de crear normas a través de convenios colectivos. De estos distintos sujetos surgen varias normas. Surge un principio de jerarquía normativa de manera que las normas prevalecen sobre otras en función de ese rango jerárquico. Según un criterio de jerarquía nos encontramos con:

- 1.- **Normas Comunitarias:** Tratados directivos y reglamentos comunitarios.
- 2.- **Constitución:** Normas aplicables de forma directa. Como es: el principio a la no discriminación recogido en el art. 14, o normas que necesitan de una ley que la regule como en el estatuto de los trabajadores.
- 3.- **Tratados:** Convenios internacionales.
- 4.- **Ley:** Norma jurídica escrita que emana del Parlamento, se dividen en:
  - **Ley orgánica.** Se encarga de regular determinadas materias, determinados derechos y obligaciones que son especialmente relevantes. También se caracterizan porque precisan para ser aprobadas la mayoría absoluta.
  - **Leyes ordinarias.** Solo precisa la mayoría simple de los representantes designados. Dentro de las ordinarias hay:
    - **Ordinarias:** Van a regular todas las materias excepto aquellas que están reservadas a las leyes orgánicas. Se exige para su aprobación una mayoría simple.
    - **Ley de Bases:** aquellas leyes que emanan del Parlamento que facultan al ejecutivo para que por este se dicte una ley que de lugar a un texto articulado. El resultado es el denominado decreto legislativo.
    - **Ley ordinaria delegante:** Ley que faculta al ejecutivo para que por este se dicte una ley donde se retundan varios textos legales. Esta da lugar también a un decreto legislativo.
    - **Decreto – Ley:** Normas con rango de ley que emanan del poder ejecutivo en casos de extraordinaria necesidad y que no cuentan con la previa delegación del parlamento.

**Reglamentos:** Los reglamentos son el resultado del gobierno y tienen un valor inferior a la ley, de tal manera que nunca pueden vulnerar ni exceder el contenido de los derechos y obligaciones de la ley.

Las **directivas** necesitan ser transpuestas a nuestro ordenamiento interno para ser aplicadas (en cada país concreto se elabora una ley que recoge el contenido de esa directiva).

Las **normas internacionales** son dos, los tratados y los convenios.

La **costumbre** es una norma jurídica no escrita, y consiste en el comportamiento colectivo de una comunidad de personas, que se proyecta históricamente, de tal modo que produce la creencia generalizada de que dicho

comportamiento es exigible. Los elementos que la constituyen son dos: el elemento material, que consiste en la existencia de un uso social continuado y uniforme. El elemento humano que es una creencia subjetiva de que se trata de una norma exigible. Requisitos:

- Que no exista ley que regule la materia, es decir no puede existir la costumbre contra la ley.
- Debe existir la costumbre sin ley (*praetem legem*). También existen costumbres que interpretan leyes (*secundum legem*)

Los **convenios colectivos** regulan las condiciones de trabajo de grupos homogéneos de empresas o de alguna empresa en particular.

**Principios generales del derecho**, pueden definirse como criterio informadores del derecho que resultan de la proyección histórica del pensamiento jurídico. Tienen un mero valor interpretativo, siempre que están reconocidos en las sentencias (principio general de la buena fe)

**Iura novit curia:** el juez se ve obligado a aplicar el derecho.

**Non bis in idem:** Dice que no se puede sancionar 2 veces o más un mismo hecho.

**Jurisprudencia.** No es una fuente del derecho. Es un criterio reiterado por el tribunal supremo al interpretar y aplicar as fuentes del derecho al resolver los conflictos o pleitos.

### **Criterios de Interpretación de las Normas.**

Los criterios de interpretación de normas se recogen en el artículo 3 del código civil. Puede haber una interpretación literal gramatical; una interpretación sistemática (depende del sentido de la norma dependiendo del contexto); una interpretación histórica (habrá que interpretar dependiendo de los precedentes legislativos); una interpretación sociológica; una interpretación teleológica (atender a la finalidad de la norma)

### **Aplicación de las normas.**

Hay que atender a determinados principios.

- **Jerarquía normativa:** siempre prevalecerá la norma más importante frente a la norma menos importante
- **Principio de especialidad:** reconoce que la ley especial prima sobre la ley general.
- **Principio de modernidad** (art. 2 CC) Se aplicará la norma más moderna en el tiempo.
- **Principio irretroactividad:** la norma no se aplica solo a situaciones actuales sino también a las anteriores
- **Seguridad jurídica:** principio limitador del ejercicio de los derechos. Así deben ejercerse en un tiempo determinado porque si no fuera así, y se pudieran invocar en cualquier momento, esto supondría una injusticia.

**Cosa juzgada:** Se entiende por cosa juzgada la resolución judicial contra la que no cabe recurso alguno.

**hecho jurídico:** Aquel suceso al que el ordenamiento jurídico atribuye la virtud de producir un determinado efecto jurídico (divorcio)

**Acto jurídico:** supone un hecho producido por una voluntad consciente y exteriorizada que produce efectos jurídicos (requerimiento del acreedor al deudor)

**Declaraciones de voluntad:** actos humanos lícitos no contrarios cuyo objeto es producir efectos jurídicos

**No bis in idem:** prohibición de sancionar dos o más veces a una persona por la misma falta, infracción o delito.

**Pacta sunt in idem:** establece que los pactos deben ser cumplidos.

**Nulla pena sine lege:** está prohibido que se pueda imponer penas no establecidas previamente en la ley.

**indubio pro reo:** en caso de duda hay que proteger al presunto culpable.

**iura novit curia:** hay que probar los hechos por parte del demandante ante los demás.

**contrato:** acuerdo en realizar un determinado servicio o un intercambio de un bien, por otro bien y otro servicio.

**Contratos consensuales:** son los que se perfeccionan (obligan) en el momento en que concurre el consentimiento de los contratantes.

**Contratos reales:** no basta con el mero consentimiento de las partes, son que además es preciso que se entregue una cosa.

**Contratos formales.** Es necesario que el consentimiento se manifiesta de una determinada forma (mediante escritura pública)

**Contratos onerosos:** la prestación de una parte encuentra su razón de ser en la contraprestación de la otra

**Contratos lucrativos:** es lo mismo que gratuito. Cuando una de las partes contratantes obtiene un beneficio sin asumir carga o contraprestación alguna.

**Contratos típicos:** son los que están legalmente regulados.

**Contratos atípicos:** los que carecen de regulación legal específica.

## **Tema 1**

### **Origen y desarrollo histórico del Derecho del Trabajo (I)**

#### **1.- Las formas históricas de prestación del trabajo.**

Nuestro derecho del trabajo hoy en día es un trabajo por cuenta propia, voluntario, siempre remunerado y dependiente.

El trabajo productivo libre y por cuenta ajena no ha existido siempre como una realidad social generalizada, sino que al contrario su existencia se debe sobre todo a la generalización de fenómenos históricos desarrollado en realidades anteriores y que se caracterizaban por poseer unos caracteres distintos y contrarios. Por tanto, el derecho del trabajo es un fenómeno contemporáneo, o de experiencia histórica muy próxima al tiempo en que vivimos.

La causa fundamental que condiciona la existencia del derecho del trabajo como disciplina autónoma es el análisis histórico.

#### **Origen de la esclavitud**

- El juzgamiento por conquista o por cautividad del prisionero no sacrificado. Fundamentalmente estos esclavos podían permanecer en la zona conquistada, pero como cultivadores. Otra opción es desarraigarlo a otras explotaciones agrarias distintas. También pasaban a ser esclavos industriales o domésticos.
- Por el nacimiento de padres esclavos o de madre esclava y padre libre.
- Endeudamiento.

## **Desarrollo de la Esclavitud**

Las colonias griegas, sur Italia, fueron las que primeramente crearon una organización productiva en masa, pero siempre con el trabajo de esclavos. Su continuación se produjo a lo largo de los siglos III – I a. C. en Roma. No obstante hay que decir que la situación de esclavitud también existía en el pueblo judío o en Egipto.

Hay que señalar una norma importante anterior a esto, el código de Hammurabi (cerca de 1753 a. C.) y revela una sociedad totalmente estratificada, en la cual aparte de esclavos y personas libres, ya existía un estado intermedio, formado por libertos o por cultivadores originarios del suelo. También hablaba de trabajadores libres, ya que contenía el código, reglas sobre contratos de ejecución de obras y de arrendamiento de servicios. Hablaba de dos tipos de esclavitud, el fugitivo y el esclavo con deudas. Esta situación de esclavo se vio acompañada del tráfico de esclavos, que se hizo masivo, sobre todo en la guerra, para alejarlos de sus países de origen y dificultar su evasión; también para conseguir un beneficio económico; como forma de negocio mercantil, para conseguir de esta manera su explotación directa (trabajo en minas).

Esta situación comenzó a disminuirse desde el I a. C. hasta el V d. C., además de la debilitación de los poderes del amo.

## **Naturaleza del Trabajo del Esclavo.**

Caracterización del trabajo del esclavo:

### **• Trabajo productivo.**

Los esclavos fueron realmente sobre los que primeramente recayó la tarea de producir bienes y servicios. Lo que se esperaba del esclavo era un trabajo socialmente productivo. Un trabajo además productivo en el sentido de que de él, obtenía el esclavo los medios precisos para poder subsistir. Esto era sí no porque el esclavo hiciera suyos los frutos de su trabajo, sino porque del hecho de trabajar bien, derivaba el interés de su dueño de que subsistiera físicamente. Por tanto el esclavo era una propiedad valiosa, y como tal había de ser tratado desde el punto de vista de su conservación. Todo eso se reduce en que el dueño no tiene ningún deber jurídico, el esclavo no tiene voluntad y tampoco existía remuneración de forma alguna, aunque podrá decirse que la remuneración tenía una forma de prestación, la manutención.

### **• Trabajo por cuenta ajena o ajenidad**

El trabajo del esclavo era por cuenta ajena en el sentido de que la titularidad de los frutos del trabajo correspondía al dueño. El dueño hacía suyos los frutos del trabajo, pero a título de propietario o dueño del propio esclavo. La adquisición de los frutos no era realmente una traslación de dominio, sino una adquisición originaria de propiedad, porque los esclavos formaban parte del patrimonio del dueño. El esclavo quedaba reducido a un instrumento natural, cuyo contenido era el absoluto sometimiento del esclavo a la voluntad de su amo.

### **• Trabajo forzoso**

Era así porque nunca el amo contaba con la voluntad del esclavo, porque realmente éste carecía de ello. Por

tanto el dueño tenía a su disposición para conseguir la efectividad de las prestaciones, el derecho sobre el esclavo a disfrutarlo y a destruirle

## **Estructura Social**

En el régimen de la esclavitud primaba el trabajo por cuenta ajena. Esto sucedía no ya porque jurídicamente fuera un solo título (esclavitud y dominio), el hecho que amparaba tanto la ajenidad, como la falta de libertad, sino porque el trabajo realizado fuera del esquema de la esclavitud, presentaba caracteres totalmente contrarios.

Había muchas actividades individuales libres, los artesanos, los cuales trabajaban para sí mismos, o debían hacerlo por ningún dueño. No existía el trabajo libre por cuenta ajena.

Transición a la servidumbre.

- **1º factor: Ius gentium** (derecho de gente)

Ayuda a hacer una transición porque el esclavo deja de considerarse como una institución de ius natural (derecho natural), para pasar a ser una institución de ius gentium, quiere decir que la esclavitud pasa a considerarse, no como una institución divina, sino como una costumbre.

- **2º factor: cristianismo.**

El cristianismo crece, y la práctica del mismo implicaba una vida familiar, rodeada de fuertes garantías morales.

- **3º factor: las manumisiones**

Son la libertad de los esclavos. Éstas se multiplican fundamentalmente con la generalización del cristianismo, porque el cristianismo, aunque no lo impone, recomienda la manumisión como obra pía de valor moral, hecho que concordaría con el sentimiento general romano, como un acto altruista y meritorio. La manumisión constituía una fuente de ingresos para el cisco romano, porque a manumisiones fueron pagadas por el esclavo. El esclavo que obtenía la libertad se convertía en **liberto**, que no tenía total libertad, sino una casi libertad, porque quedaba condicionado a una serie de prestaciones pecuniarias o personales frente a su señor.

Junto a estos libertos, a partir del s.I a. C., también aparecen los **siervos colonos**, los cuales no eran esclavos, sino hombres libres, los que sobre todo se masifican a partir del s.III. El motivo de su aparición es la necesidad del pequeño agricultor o campesino, de trabajar para grandes propiedades en las que termina siendo un mero siervo adscrito a la tierra. Se fuerza a esta situación como consecuencia de su empobrecimiento debido fundamentalmente a los grandes impuestos que se les hacía pagar. Por tanto los colonos son los hombres de condición servil adscritos a la tierra.

**Los colonatos** se desarrollan entre los siglos III y IV, cuando las conquistas proveen a Roma de esclavos, en números casi ilimitados que se desplazan siendo cultivadores libres aunque sujetos a sujetas cargas.

Las unidades de las que acaba de hablarse se caracterizan por ser un personal de trabajo servil. Nos halamos concretamente ante hombres de condición servil adscritos a las tierras. Según el profesor Bayón, el colonato implica un vínculo real absoluto entre la tierra y el colono en detrimento de las facultades del dueño, porque este es únicamente dueño de la tierra pero solo la tierra es dueña del colono.

En el derecho romano tardío, comienzan a dibujarse los indicios de un trabajo propiamente libre por cuenta ajena o por cuenta propia.

- **Locatio conductio operis:** Consiste en una ejecución remunerada de una obra u ofrecimiento mediante un precio de u resultado. Todo ello era previo a un encargo. Esta es una estructura jurídica que se corresponde con el trabajo por cuenta propia o autónomo.
- **Locatio conductio operarum:** Hay una cesión del trabajo mismo como objeto del contrato, que consiste en la cesión de los frutos que se elaboran.

En ambos casos se opera en virtud de un contrato, lo que quiere decir que nos hallamos ante un trabajo jurídicamente libre, aunque en muy pocos casos.

## **Origen de la Servidumbre en la Edad Media**

### **Características sociales de la Edad Media**

- Inseguridad generalizada, tanto personal como patrimonial, por el terror generalizado que existía hacia la figura del señor feudal, el cual tenía todos los poderes, tanto políticos, como el de administrar justicia, el mando del poder militar y la titularidad de la tierra en sentido jurídico.
- Alcanza su pleno desarrollo la servidumbre, que estaba formada por los libertos y los colonos. La vinculación a la tierra puede consistir en la cesión al señor por el campesino libre de las propiedades de sus tierras, pero en las cuales sigue asentado mediante su retención y el pago de cánones generalmente en especie.
- Se producen muchos ascensos y descensos en la condición social porque existían paralelamente dos movimientos: Uno de raíz psicológica y religiosa, que tiende a la eliminación de la esclavitud, elevando al esclavo-cosa a la calidad de siervo-persona. El otro tiene su raíz económica y política.

### **Característica del siervo**

- Adscripción a la gleba. El siervo está estrictamente unido a la tierra pero ésta no le pertenece.
- Condición hereditaria. El siervo nace para obedecer en perpetuidad, para vivir su vida y morir como siervo y transmite esta condición a sus descendientes.
- Potestad política y jurisdiccional del señor. El siervo está sujeto tanto a la potestad económica del señor como a la potestad política y jurisdiccional.

### **Naturaleza del trabajo del siervo.**

- Es un trabajo productivo tanto en la agricultura como en la industria y también es un trabajo productivo en cuanto a los servicios personales porque produce bienes. Los siervos producían bienes y servicios necesarios para la sustentación económica de la comunidad y que servía también para obtener su propia subsistencia.
- Sobre la ajenidad. Se entiende en un doble sentido. El primero, si el señor resulta que en virtud de su dominio era quien originariamente adquiría la propiedad de los frutos, parte de los cuales iban a parar a la remuneración del siervo, en ese caso la relación era de ajenidad. El segundo, si el siervo en virtud de su dominio tuviera la propiedad originaria de los frutos, parte de los cuales iban a parar al señor, en reconocimiento de su dominio eminente; en este caso nos encontraríamos ante un trabajador autónomo.

## **Greminismo**

### **Trabajo en la ciudad y el gremio.**

La ciudad medieval situada fuera del ámbito del poder feudal, comienza a generalizarse en occidente, a partir del s. XI. Se caracterizaba por la ajenidad y la libertad porque el morador de una ciudad se encontraba en

plena libertad en el sentido que no se encontraba ligada a otra persona por relación de esclavitud ni de servidumbre; al contrario, estas personas trabajaban por cuenta ajena en cuanto a los frutos que elaboraban no les pertenecían, sino que entra en el patrimonio de las otras personas cesionarias. Estas personas cesionarias ofrecían una contraprestación o remuneración. Por tanto a partir del s. XI pueden empezarse a hablar de contrato de trabajo en la ciudad. El origen de la remuneración son los gremios. La base del gremio es la asociación, cuya necesidad psicológica profunda es robustecerse y conseguir algo que nunca había existido, una consideración social. La base del gremio es la existencia del trabajo libre asociando a trabajadores por cuenta propia, a empresarios y a trabajadores libres.

**La relación de trabajo de gremio** (establecida entre empresario y trabajador).

- La relación trabajador–empresario, deriva de un contrato de trabajo. Eran contratos diarios que se renovaban día a día.
- La remuneración podía consistir tanto en el pago en metálico como en especie, si bien es verdad, que la tenencia general era en metálico.
- El trabajador era profesionalmente un especialista, y socialmente era un miembro de una estructura sociolaboral, que más que estructura, era jerarquía. El instrumento jurídico que se utiliza para la formación del especialista y para la atribución del puesto en la estructura jerárquica gremial (aprendiz, oficial, maestro), era el contrato de aprendizaje, que se regulaban por los estatutos, llamados ordenanzas gremiales, en los cuales se regulaban las condiciones de trabajo.

### **Jornaleros**

Los jornaleros eran trabajadores libres por cuenta ajena, siendo la temporalidad de su contrato el indicio más claro de su libertado. Existía para ellos una clara e intensa subordinación del trabajador, concibiéndose como una relación de fidelidad. Las remuneraciones eran en su mayoría en especie.

*\* Como conclusión de esta época, hay que decir que la regulación gremial del trabajo libre por cuenta ajena en la ciudad medieval constituye el antecedente más próximo del derecho del trabajo.*

**2.– El origen del Derecho de Trabajo: circunstancias políticas, económicas, sociales y jurídicas. La Revolución Industrial y su entorno jurídico: El Derecho liberal y burgués.**

### **Orígenes**

Tiene su origen en Gran Bretaña. El nuevo régimen de la revolución industria se caracteriza por una combinación de elementos. Se generaliza la combinación de elementos existentes en la revolución y de los factores nuevos de esa época. Precedentes inmediatos:

- **Debilitación** y extinción absoluta de las relaciones de **servidumbre** y acentuación del trabajo con contrato.
- Fuertes **subelevaciones** locales de extrema violencia de los campesinos, sobre todo a finales del s. XIV, que consiguen que en el s. XVII, prácticamente desaparecieran los derechos feudales.
- Destacan las explotaciones agrarias a través de **arrendamientos** que generalizan cada vez más la existencia de jornaleros en el campo.
- **Liberación de las cargas feudales.** Durante estos siglos (XVI, XVIII), se van terminando las cargas personales de los antiguos siervos, y se sientan las bases para la organización general del trabajo sobre bases siempre libres.
- **Mejoras preindustriales de las explotaciones agrarias**, por avances técnicos, aumento de la productividad de las tierras cultivadas, y menos esfuerzo del trabajador, y por tanto, menos mano de obra. Se comienza a cultivar cereales y a utilizar hierro.
- **Dimensión de las explotaciones industriales.** Desde finales del s. XVI, comienza a apreciarse un

paulatino aumento en la dimensión de las plantas industriales. Trabajaban de diferentes formas:

- ◊ Producción directamente para el público, y por lo tanto, fabricar bienes que previamente se habían encargado.
  - ◊ Elaborar materias o bienes para que posteriormente se utilizaran en el proceso productivo de otro empresario. Como consecuencia aumenta el número de trabajadores por cuenta ajena, sobre una base contractual o a cambio de una remuneración. Es la primera vez que se considera el trabajo como objeto del contrato.
- **El mercantilismo.** Comienzan a surgir grandes empresas mercantiles de comercio exterior. Estas empresas trabajan común régimen de monopolio. Los beneficios los obtenían no por la diferencia entre precio y costo, sino que devenían de las diferencias de precios que tenían los productos en lugares que eran muy escasos. La otra forma de obtener beneficios eran los elevados precios que cobraban por la utilización del transporte y por los riesgos que este conllevaba. Trabajaban básicamente con esclavos, por tanto esta época también se caracteriza por el tráfico de esclavos, y por un trabajo forzoso por cuenta ajena que lo ejercitaban fundamentalmente seres humanos de minorías sociales no privilegiadas.
  - **Emigración hacia la ciudad** y aparición de la ciudad industrial, por la falta de trabajo en el campo y la disminución de la mortalidad. Se produce un problema de urbanismo, ya que al crecer tanto la población se produce un caos dentro de las ciudades. Este problema conllevaba un ahogamiento de la ciudad en su propio tráfico, puesto que debían hacer largos ya agobiantes caminos, con la consecuencia lógica de pérdida de tiempo productivo y tiempo de ocio.

### **Revolución Tecnológica y sus Consecuencias**

- Se puso en marcha la máquina de vapor. A través de ésta, bajo el control de una sola persona, los restantes ejecutan su trabajo.
- La máquina de hilar. Se producen nuevas innovaciones, especialmente en las máquinas de algodón. En efecto, la textil algodonera fue la primera industria que experimentó un enorme incremento en sus producciones.
- Nuevos procesos siderúrgicos para la obtención de nuevas fundiciones, y sobre todo, de productos derivados del hierro
- Lámpara de seguridad para trabajo subterráneo (minas)

### **Sus efectos son los siguientes:**

#### **\* En el campo:**

- ◆ En cuanto a la explotación industrial, hay que decir, que al operar con rendimientos multiplicados, se consigue automáticamente aumentar los bienes y servicios que se lanzan al mercado. Cuando estos efectos se traspasan al campo, hay que ver que los efectos no son sólo el mayor rendimiento agrario, sino que hay un absoluto excedente en la mano de obra y aumenta la demografía.

#### **\* En la ciudad:**

- ◆ Se produce una superpoblación. Hay un aumento de trabajo y comienza a existir el trabajador especializado, según las nuevas exigencias de la producción, y por tanto comienza por primera vez a separarse tareas y funciones de los trabajadores.
- ◆ Con este fenómeno se produce también un aumento de las unidades financieras que son las que organizan los procesos de producción. Hacían falta inversiones para poner en práctica la adquisición y la instalación de las máquinas. Por eso las sociedades mercantiles de capital en

actividades directas de producción y en actividades de transporte.

- ♦ La sociedad mercantil supone a integración en una unidad superior de una diversidad de inversores. Esta es así porque dichos inversores pretenden conseguir una relativa seguridad gracias a estar agrupados en una sociedad. Es por tanto la sociedad quien estimula la inversión. Estas personas se agrupan porque su responsabilidad se limita al capital aportado.
- ♦ Otra consecuencia es que sobran trabajadores. El motivo fundamental del éxodo fue la imposibilidad en que se halló el campo de generar nuevos empleos.
- ♦ Los trabajadores industriales comienzan a crear una nueva clase social y diferenciada, tanto por la forma de vida, como por la forma de trabajo; esta clase es el proletariado urbano, creado a finales del s. XVIII y principios del s. XIX. El nacimiento del proletariado industrial fue calificado por el gran acontecimiento histórico-social del s.XIX.

Todo esto conlleva una crisis económica con frecuentes periodos de depresión, causados por la superproducción y el excedente de mano de obra. Consecuencia de ello fue la debilidad de los mercados, a lo que contribuyó fundamentalmente la falta de compra de los trabajadores, cuyos salarios eran excesivamente bajos, aunque las necesidades elementales quedaban satisfechas.

Existió un enorme abuso de trabajo infantil con extrema dureza. Las jornadas de estos trabajadores eran de 14-16 horas al día, y estos eran niños a partir de 8 y 9 años, aunque por ejemplo en la industria textil británica, comenzaban a los 7 años, pero si se consideraba que el niño tenía suficiente disciplina, podían trabajar antes. El trabajo infantil en el campo comenzó con iguales o parecidas edades.

Trabajaban en el régimen del truck, que se basaba en el trueque. Consistía en que los trabajadores recibían un pago por el empresario, generalmente en especie, distintas del dinero, sino en vales. La forma de pago era en dinero emitido por el empresario en vales redimibles solamente en los establecimientos de ventas propiedad del empresario o controladas por éste. También se entendía con esto anticipar al trabajador mercaderías (o créditos para adquirirlas) cuyo importe el trabajador debía después hacer efectivo mediante su trabajo, esto es, mediante retracciones de sus remuneraciones.

En cuanto al ambiente de trabajo, hay una gran insalubridad, tanto de los locales y establecimientos de trabajo, como del medio urbano y de la vivienda.

### **Regulación del Trabajo y sus Obstáculos.**

El derecho del trabajo se va a comenzar a regular desde dos fuentes distintas. Por una parte el estado y todos los poderes públicos y por otra parte los grupos profesionales. Los poderes públicos se exteriorizan sobre todo a través de la ley y la jurisprudencia. Los grupos profesionales de trabajadores y empresarios se van a exteriorizar a través de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Lo que acostumbraban a denominarse condiciones de trabajo, dependían del empresario y la celebración del contrato lo único que hacía era expresar la adhesión del trabajador a esas condiciones. En suma, lo que realmente existía, era un contrato de adhesión de una de las partes a las condiciones unilateralmente establecidas por la otra parte.

### **Organización y Movilización del Movimiento Obrero.**

El movimiento obrero se constituye bajo la concurrencia de tres elementos:

- Gracias a la aparición en este grupo social, de una toma de conciencia de condición obrera. Tienen una auténtica conciencia de clase.
- Se forma a partir de las relaciones de producción capitalistas, que surgen con los nuevos instrumentos.
- Se caracteriza por estar totalmente desprovisto de instrumentos legales y político capaces de

modificar su estatus, tanto económico como social.

**¿Qué se entiende por movimiento obrero?** Es la unión del proletariado industrial para luchar contra el sistema económico burgués y conseguir unas mejoras en las condiciones laborales.

### **Sindicalismo**

Constituye uno de los componentes básicos del movimiento obrero. La evolución del sindicalismo ha pasado por 3 etapas:

#### **\* Etapa de prohibición.**

- ◆ La burguesía, triunfante en su revolución, afirmó la total y absoluta prohibición del sindicalismo.

#### **\* Etapa intermedia.**

- ◆ Es una etapa de tolerancia, aunque no había referencia en la ley. El desarrollo del movimiento obrero iba a conducir paulatinamente en varios ordenamientos jurídicos, un levantamiento de la prohibición penal de represión sindical.

#### **\* Etapa de reconocimiento jurídico del sindicato.**

- ◆ Finalmente hay que decir que en todos los ordenamientos jurídicos existe alguna disposición legal o alguna sentencia judicial que permite la legalidad del sindicalismo.

## **Tema 2**

### **Origen y desarrollo histórico del Derecho del Trabajo (II)**

Un papel del Derecho del Trabajo es servir de cauce jurídico al conflicto existente entre el trabajo asalariado y el capital y también ha intentado ser instrumento de integración. Este conflicto social impone la creación de un cuerpo normativo que sirva de cauce al mismo y que sea compatible con el orden liberal burgués. Así surge la primera legislación obrera que se convierte en la primera intervención de las relaciones de sujetos privados.

### **1.- La Protohistoria y los orígenes del Derecho del Trabajo en España.**

Se expone en 2 ámbitos:

- ◇ Colectivo
- ◇ Individual

- Colectivo: Nos encontramos con que el tratado normativo de este fenómeno colectivo se traduce en 3 etapas:

#### **1ª Etapa**

- **Prohibición y represión de agendas colectivas:** que parte de la conciencia ideológica de que todo cuerpo intermedio (gremio...) entorpece el libre mercado.

Los sindicatos son considerados lícitos e incluso se configuran como tipos delictivos. Así el código penal de 1848 establece en el Art. 450 lo siguiente: *En lo que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar el precio*

*del trabajo o regular sus condiciones serán castigados.....*

Otra norma de 1850 en su Art. 546 establece que es tipo delictivo la situación.

Esta etapa determina que los sindicatos sean clandestinos y se alberguen al amparo de las sociedades de socorros mutuos, que son agrupaciones de trabajadores que tienen como objetivo las situaciones de desgracia y enfermedades.

Estas asociaciones de socorros mutuos son el origen de las actuales mutuas de seguros. Fueron autorizadas por una real orden en Febrero de 1839 que ampara y nace en Barcelona con la sociedad de tejedores que es una sociedad importante de la época.

Como consecuencia del uso de estas sociedades para fines distintos fue por lo que se crearon normas como la del 25 de Agosto de 1853 que suspendió la anterior.

## **2ª Etapa**

- **Etapa de tolerancia:** Parte de la imposibilidad de evitar el desarrollo del Movimiento Obrero y permite la existencia de Asociaciones de Trabajadores pero sometidos a la intervención del Estado

Esta tolerancia también trae consigo la existencia tolerada de pactos colectivos que sirven para regular las condiciones de vida laborales. Hay que destacar el Decreto-ley de 1868 Noviembre, producto del Sexenio Revolucionario. Este decreto-ley reconoce el derecho a que todos los ciudadanos asistan para constituir asociaciones públicas. Se reconoce a todos los ciudadanos e implica un abandono de los principios liberales.

El código penal de 1870 nos sigue entendiendo que las asociaciones que tengan como fin intervenir en el mercado a los efectos de regular las condiciones de trabajo o precios serán castigados en la pena de arresto mayor.

Ley del 30 de Junio de 1887 que dice: Donde se reconoce el derecho de asociación de todos los ciudadanos sin hacer mención específica a los sindicatos de trabajadores.

No obstante algunos artículos de esta ley sirven para crear asociaciones de trabajadores de manera que a su amparo se vana constituir sindicatos hasta la ley republicana de 1932 que es la primera ley española específica para las asociaciones de patrones y obreros.

## **3ª Etapa:**

- Se produce la legalización sin cortapisas del fenómeno de asociación de los trabajadores.

Este reconocimiento adquiere en la etapa republicana rango constitucional de manera que en el Art. 39 establece *los españoles podrán asociarse libremente*.

La regulación legal de este derecho se contiene la ley de 1932 donde se establece con claridad el derecho de asociación de patronos y obreros para los intereses propios de sus clases alcanzando así el derecho de asociación su máxima expresión legal en nuestro país.

## **Ámbito individual:**

Surge para solventar una preocupación por la salud de la población debido a las lamentables condiciones de vida y trabajo y también a solucionar el fuerte conflicto social que hace ver a la burguesía la necesidad de solucionar ese conflicto.

Los primeros intentos abarcan 3 aspectos:

- Condiciones de trabajo: sobre las que interviene el estado como jornada, descansos, protección de Salario, higiene...
- Condiciones de vida: donde se intenta regular algún sistema de previsión social para dar cobertura sanitaria, a las situaciones de paro.
- Actividades colectivas: se ve como se intenta regular derechos como el de huelga, negociación colectiva o sistema para abogar las relaciones entre empresario y trabajadores.

En este proceso, España va a tener importancia:

- ◇ Comisión de reformas sociales que se crea el Real Decreto del 5 de Diciembre de 1883.
- ◇ Este Real Decreto establece el objeto de la omisión que consiste en estudiar todas las situaciones que interviene al mejorar las instituciones obreras tanto agrícolas como industriales y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo.

Consiste en cajas de retiros, para inválidos, trabajo de mujeres y niños, seguridad e higiene en talleres, sociedades de socorros mutuos.

Tiene la importancia porque es la primera vez en España que se realiza una documentación de la situación de la clase obrera, gracias a la cual hoy tenemos conocimiento de la que ocurrió.

### **Instituto de reformas sociales (23 de Abril de 1903)**

Este instituto es del inicio de la administración laboral y su pretensión no es solo el estudio de la situación de los obreros sino que también está encargado de la preparación de la legislación.

Esta intervención del Estado quiebra en algunos de los dogmas del Estado liberal entre empresario y trabajador y por eso el Estado interviene a través de la igualdad formal y en segundo lugar parte de que en el mercado de trabajo hay un contratante fuerte y otro débil, por lo que el Estado pretende proteger a la parte más débil.

### **Leyes Laborales desde 1870 hasta 1923**

#### **1ª Etapa: 1870–1903**

Se promulgan una serie de normas dirigidas a los trabajadores más débiles (mujeres y niños). La primera norma a resaltar es:

- **Ley del 24 de Julio de 1873: Ley Benot** (ministro de fomento de la primera República). Nos habla de las condiciones de trabajo en fábricas, talleres y minas. Es la primera ley laboral, es una norma importante porque regula el trabajo nocturno, la jornada máxima de niños, educación de estos y normas básicas de seguridad e higiene en el trabajo. Establece la prohibición de trabajo de menores de edad en fábricas o minas, también que la jornada de trabajo no superará 5 horas cada día respecto del trabajo de niños menores de 13 años y niñas menores de 14. No excederá el trabajo de los jóvenes de 13–15 años y de los jóvenes de 14–17 años.
- **Ley del 26 de Julio de 1878:** Relativa al trabajo peligroso de niños. Donde establece la decisión y la multa para aquellos que hagan ejecutar a niños/as menores de 16 años cualquier ejercicio peligroso de equilibrio, de fuerza o dislocación. También para ejercer las profesiones de acróbatas, gimnastas o domadores que empleen en sus representaciones a niños/as menores de 16 años que no sean descendientes suyos.

- **Ley del 13 de Marzo de 1900:** Dirigida al trabajo de mujeres y niños. Se establece la prohibición de la admisión al trabajo (cualquier tipo de trabajo) de los niños menores de 10 años. Prohibición del trabajo nocturno a niños menores de 14 años. Prohibición de menores de 16 años en minas, trabajos peligrosos o de limpieza de motores mientras esté funcionando la maquinaria. La ley reduce a la mitad las edades indicadas cuando los niños sepan leer y escribir. Establece la suspensión del contrato de trabajo de las mujeres de las 3 semanas posteriores del parto y regula el periodo de lactancia en estos supuestos (1 hora al día.)

La efectividad de estas normas fue prácticamente nula. No pasan de ser normas públicas pero no llevadas a cabo porque en una relación jurídica sustentada en autonomía laboral la posibilidad de seguir su cumplimiento a través de un procedimiento civil largo y costoso y por ello de imposible uso de los trabajadores y la inexistencia de instrumentos coactivos por parte del Estado.

De esta época resaltamos por su trascendencia histórica

- **Ley del 30 de Enero de 1900:** es la primera vez que se establece cuando estamos ante un accidente de trabajo, entendiendo por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

La segunda cuestión importante es que se establece que el empresario es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios en el ejercicio o profesión que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo que se produzca el accidente.

Esto es importante por el incumplimiento de las medidas de seguridad dentro de la empresa. Es una responsabilidad objetiva.

## 2ª Etapa: 1904–1923

Caracterizada por un intenso carácter normativo.

Se dictan más de 500 normas. Va en bloques:

- Relaciones individuales de trabajo:
  - ◊ **Ley del 3 de Marzo de 1904:** Establece la prohibición del trabajo en domingos salvo en aquellas actividades que puedan ser realizadas. La consecuencia de esta orden es una ley de 1907 que prohibía la apertura de las tabernas en domingo.
  - ◊ **Ley del 18 de Julio de 1907:** Real Decreto que imponía que el pago del salario se efectuase en moneda de curso legal sin que se pudiera realizar en lugares de recreo como tabernas, tiendas.
  - ◊ **Ley del 27 de Febrero de 1912:** Estableciendo la obligación de los establecimientos no fabriles de tener un asiento para las mujeres empleadas (Ley de la Silla)
  - ◊ **Ley del 3 de Abril de 1919:** Real Decreto, consecuencia de una propuesta del Instituto de Reformas Sociales que recoge una reivindicación fundamental de los trabajadores que consiste en el establecimiento de la jornada máxima legal de 8 horas al día o 48 semanales.
- Normas sobre la previsión social:
  - ◊ **Ley de 27 de Febrero de 1908:** por cuanto establece el Instituto Nacional de Previsión que es un antecedente de actual sistema de la Seguridad Social.

- Relaciones Colectivas

- ◊ Ley del 19 de Mayo de 1908 que establecen los tribunales industriales. Estos tribunales establecen un procedimiento contencioso que busca una mayor rapidez en la resolución de las discrepancias que surgían en la relación laboral que había entre empresario y trabajador. El tribunal se componía del juez de primera instancia y de 3 jurados por la parte obrera y otros 3 por la patronal.

Encontramos en esta ley una mención al contrato de trabajo al indicar que se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y aquel que lo presta.

Los Tribunales surgen para posibilitar una vía de reclamación del incumplimiento de los contratos y también va a ser componente pero los pleitos que surgen en la aplicación de la ley de los accidente de trabajo.

Por lo tanto la normativa que se publica no responde a la regulación sistemática de las relaciones laborales ni tampoco impiden o determinan la intervención del estado en el cumplimiento de la misma.

También se aplica en el campo d aplicación. En el primera etapa era para las mujeres y niños en esta primera etapa se amplía el campo de aplicación (también a hombre).

La 3ª conclusión es el nivel de protección que es cada vez más alto, así cuando mayor es el número de materias que se regulan.

También hay que señalar la importancia del Movimiento Obrero, en esta creatividad legislativa.

No en vano, en 1917 se produce la Revolución Rusa y también en 1917 se produce la huelga General en España.

La importancia de lo laboral va a determinar la creación del servicio de inspección de trabajo que usa el sistema persuasivo y la creación en 1920 del Ministerio e Trabajo.

En 1919 nuestro país se adhiere a la nuevamente creada Sociedad de Naciones y a la OIT.

## **2.- La Consolidación del Derecho del Trabajo durante la dictadura de Primo de Rivera y la Segunda República:**

### **La Constitucionalización**

La consolidación del derecho del trabajo se produce en virtud de la obra legislativa de Primo de Rivera y con la legislación de la II República.

### **Derecho del Trabajo durante la Dictadura de Primo de Rivera.**

- El código de trabajo se aprueba por **Real Decreto ley de 23 de Agosto de 1926.**
  - Creación de la organización corporativa nacional, establecida por el **Real Decreto ley de 26 de Noviembre de 1926.**
  - Creación de comités paritarios, comisiones mixtas de trabajo, consejos de corporaciones y comisión delegada de los consejos de corporaciones, que es el único órgano que era tripartito (ministerio trabajo, empresario y obrero).
- ◆ La organización corporativa significaba sustituir el dogma marxista de la lucha de clases por el principio de la pacífica colaboración entre éstas. Esto se conseguiría con la relegación de

los sindicatos y el desplazamiento de la autonomía colectiva.

### **Derecho del Trabajo durante la II República**

- **Ley de 9 de Diciembre de 1931.** Reconoce que España es una república democrática de trabajadores de toda clase y además reconocía la posibilidad de asociación y sindicación.
- **Ley de 21 de noviembre de 1931** (ley contrato trabajo). Después se refundirá en la ley de 1944. Contiene las características de éste: retribución, por cuenta ajena, voluntario y dependencia.
- **Ley de 1 de Julio de 1931.** Reconoce la jornada máxima de trabajo en 8 horas.
- Se crean los jurados mixtos, que se definen como instituciones de derecho público, que se encargan de regular la vida de la profesión y ejercer funciones de conciliación y arbitraje.
- Nacen los tribunales centrales de trabajo y las salas de cuestiones sociales del tribunal supremo.
- **Ley de 8 de abril de 1932** (ley de asociaciones).
- También se ratificaron muchos convenios de la OIT.

### **3.- El Derecho del Trabajo durante la etapa franquista: La fase autoritaria y la fase de la flexibilización y de las reformas.**

#### **Fase de Autoritarismo.**

Es una fase de promulgación del fuero de trabajo, y dura desde 1938 hasta 1953.

Reconoce al estado una total exclusividad en la elaboración de las normas. También es de esta época la **ley de reglamentaciones de trabajo de 16 de Octubre de 1942**, la cual establece que el estado asume la función de regular las condiciones mínimas de trabajo. Igualmente la ley de reglamentaciones reconoce que el estado será quien apruebe todas las leyes de trabajo y quien actúe también como inspector. Con esta ley se crea unas normas sectoriales llamadas reglamentaciones, que a partir de los años 70 reciben el nombre de **Ordenanzas laborales** o de trabajo.

El **Decreto de 13 de Mayo de 1938**, pone fin a los jurados mixtos y crea en su lugar las magistraturas. Hay organizaciones sindicales, que eran organizaciones profesionales por ramas de producción que estaban compuestas por trabajadores y empresarios, pero no dejaban de ser entidades públicas.

#### **Fase de Flexibilización.**

Se caracteriza por la mayor flexibilidad en las estructuras jurídicas laborales y abarca el periodo desde 1953 en adelante.

Resurge el convenio colectivo con la **Ley de 24 de Abril de 1958**. Resurgen pero dentro del sindicato vertical.

Intentan ofrecer soluciones para los conflictos colectivos, pero no se consigue un sistema eficaz de solución. Muestra de ello es la **Ley sindical de 17 de Febrero de 1917**. Esta ley ofrece cierta de apariencia de democracia, pero no lo es, porque solamente permite la existencia del sindicato vertical y además no reconoce el derecho de asociación sindical.

En el código penal, se despenaliza parcialmente las huelgas en la reforma de 1965.

### **Tema 3**

Origen y desarrollo histórico del Derecho del Trabajo (III)

### **1.- De la Dictadura a la Democracia: la transición democrática.**

La transición democrática dura desde 1975 hasta 1978. Es una etapa de confusión, por tanto se lleva a cabo la difícil transformación pacífica, de un régimen autoritario a uno democrático. En el trabajo se llevan a cabo reformas:

- **Decreto Ley de relaciones de trabajo de 4 de Marzo de 1977** (ley de la huelga). Establece la solución de conflictos colectivos y reconoce expresamente la libertad de huelgas.
- **Ley del derecho de asociación vertical de 1 de Abril de 1977** (derecho de libertad sindical).
- **Ley de relaciones laborales de 8 de Abril de 1976**. Aparece en ella el fondo de garantía salarial, que responde en unos casos excepcionales.

### **2.- La Constitución Española: el modelo constitucional de relaciones laborales.**

Derechos laborales que se reconocen en la constitución:

#### **Derechos de 1º Grado o de Máxima Garantía.**

Se caracterizan porque solo pueden desarrollarse por ley orgánica. A parte van a poder gozar del recurso de amparo. Gozan también de un proceso sumario y preferente.

- Libertad sindical (Art. 28.1 CE)
- Derecho a la huelga (Art. 28.2 CE)

#### **Derechos de 2º Grado o de los Ciudadanos.**

- Derecho a la libre elección de oficio (Art. 35.5)
- Derecho a la promoción a través del trabajo (Art. 35.1)
- Derecho a una remuneración suficiente (Art. 35.1)
- Derecho al trabajo (Art. 35)
- Derecho a la negociación colectiva (Art. 37.1)
- Derecho al adopción e medidas de conflictos colectivos (Art. 37)

#### **Principios Rectores de la Política Social y Económica**

- Política orientada al pleno empleo (Art. 40.1)
- Política de formación y readaptación profesionales (Art. 40.1)
- Velar por la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 40.2)
- Garantizar el descanso necesario limitando la jornada y reconociendo el derecho a vacaciones retribuidas (Art. 40.2)
- Régimen público de la seguridad social, que cubre las necesidades de los ciudadanos (Art. 41)
- Protección de trabajadores españoles en extranjero (Art. 42)
- Garantía mediante pensiones y servicios sociales del bienestar de la tercera edad (Art. 50)

### **3.- El Derecho del Trabajo de la crisis económica y de la descentralización productiva.**

La transición a la democracia se caracteriza por una fuerte crisis económica. Acto seguido a la transición (años 80-90), se caracteriza por un proceso de transformaciones económicas. Las consecuencias de estos hechos son las siguientes:

- Se produce un descenso en el nivel de empleo y por tanto un aumento del paro.
- Incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos.

- Reestructuración del sistema de empresas.

La ley principal que regulara las anteriores situaciones será el estatuto de trabajadores. Con las reformas que sufrirá a lo largo del tiempo, se consigue conocer de la mejor manera las grandes líneas de la evolución del derecho del trabajo. **El estatuto de los trabajadores es un Real Decreto legislativo de 24 de Marzo de 1995.** Las reformas tienden sobre todo a la flexibilidad en las relaciones laborales, que las quieren conseguir mediante una flexibilidad externa (acceso trabajo y escisión de contratos), y una flexibilidad interna (condiciones de trabajo). Pretenden conseguir con todas las reformas, una mayor compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar. Otra tendencia ha sido la de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujer.

#### 4.- Derecho de Trabajo e integración europea

Entre los años 20-30 se firmaban convenios de la OIT en España. Estos convenios se reanudan con intensidad en la segunda etapa del franquismo y en los años de transición política.

El salto decisivo en el proceso de internacionalización del derecho del trabajo se produce con la adhesión a la Comunidad Europea (1986). A partir de entonces el protagonismo de los convenios internacionales pasa a los reglamentos y a las directivas, porque ambas son técnicas normativas de la comunidad europea. Hay una diferencia entre las dos, las técnicas que siguen son:

- Técnica unificadora.

Para producir un acercamiento de los estados miembros en materia de sus propios derechos internos, la comunidad europea no ha optado por la técnica de adoptar un legislador único para todos los estados, sino que prefirió utilizar una serie de instrumentos, que son fundamentalmente los reglamentos y las directivas. El reglamento tiene una función unificadora de legislaciones, por tanto, mediante el reglamento se legisla, unificando mediante una manera absoluta, las reglas. El reglamento es de aplicación y obligatoriedad directas, por tanto no necesitan de ningún acto de recepción ni de publicación en el ordenamiento interno. (Ej. 1048/1971).

- Técnica de armonización.
- Es la utilizado por las directivas y consiste en aproximar políticas y legislaciones, sin embargo, esta si necesita ser transpuesta a los ordenamientos internos.(Ej. 89/391/CEE)

#### 5.- Problemas actuales y perspectivas del Derecho del Trabajo

roblemas actuales:

- Se produce una reducción del nivel de protección de la legislación laboral. Las primeras manifestaciones del derecho del trabajo se dirigen a establecer un mínimo de derechos sociales. Posteriormente en el tiempo se atiende a concretas necesidades, así, por ejemplo, se regula por primera vez los derechos del niño y la mujer. También tuvo un especial significado el principio pro-operal, en virtud del cual, cuando existen dos interpretaciones de una norma, se atenderá siempre a la que más favorezca al trabajador.
- ♦ La mayoría de los autores afirman que este principio está superado, porque dicen que en la actualidad los trabajadores disponen de un fuerte poder conquistador, tanto por la acción sindical como por la defensa individualizada de los trabajadores, y que por lo tanto, es un problema de autotutela y no una cuestión de favor legislativo. Aunque consideran que sigue manteniéndose vigente el carácter tuitivo (que protege) del derecho del trabajo.

- Ampliación del ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Esto significa básicamente que en la actualidad la figura del trabajador, y en algunos casos la del empresario, han sufrido un cambio o una nueva configuración. Así, junto a los llamados obreros y empleados, se han integrado en el colectivo de trabajadores, los mensajeros, repartidores, profesionales liberales, etc., de tal manera que esta ampliación supone que en el derecho del trabajo se ha ampliado notablemente la laboralización de las relaciones de prestación de servicios a otras personas.
- Diversificación de formas de contratación. El centro de interés de los contratos consiste, no tanto en el empleo, sino en el reparto de mismo y la protección a los desempleados.
- Individualización de las Relaciones laborales. Desde hace unos años nos dirigimos a una individualización en cuanto a la quiebra de la visión colectiva de los problemas del derecho del trabajo, y en cambio, nos dirigimos hacia el fomento de las vías de comunicación individual entre empresario y trabajador.

Remodelación del papel asignado a los sujetos colectivos. El sindicato a pasado de una cultura de enfrentamiento a una cultura de contractualización, es decir, los sindicatos se dedican fundamentalmente a profundizar en las tareas de gestión con los empresarios y cada vez se acercan más a actividades políticas, sin olvidarse de la función que tienen de proteger y defender los intereses de los trabajadores.

**En conclusión** podemos decir que la actual importancia de las relaciones laborales puede apreciarse cuantitativa y cualitativamente. Cuantitativamente porque el trabajo de nuestra disciplina afecta a enormes zonas de la población. Cualitativamente porque el derecho laboral ha ido adquiriendo con el tiempo una considerable importancia, sobre todo en dos ámbitos, en el socioeconómico y en el político-constitucional.

En el socioeconómico, porque es enorme la preocupación del gobierno en mantener y crear trabajo. En el político-constitucional, porque el modelo de relación laboral que diseña la constitución es un acto decisivo en la configuración de un estado.

## **Tema 4**

### **La Caracterización del Derecho del Trabajo**

#### **1- Concepto y contenido del Derecho del Trabajo Derecho del Trabajo y ordenamiento jurídico.**

El **derecho del trabajo** es el conjunto de normas que se dedica a regular el trabajo asalariado. Además de regular el trabajo en general, también regula el sistema de relaciones laborales.

El **contenido** del derecho del trabajo se divide en dos partes:

- **Derecho individual.** Estudia la relación entre empresario y trabajador individualmente. Su nexo jurídico es el contrato de trabajo.
- **Derecho colectivo.** Estudia los convenios colectivo, firmados por representantes de los trabajadores (o participación) y empresarios y asociaciones patronales.
- **Derecho procesal laboral.** Procedimientos jurisdiccionales en caso de problemas laborales.
- **Derecho público:** del trabajo que tiene que ver con las instituciones que velan por el cumplimiento de las normas que son la justicia, compuesta de jueces y tribunales cuya función es aplicar e interpretar las normas.
- **Derecho de Seguridad Social:** tiende a separarse del derecho del trabajo por cuanto este se aplica a trabajadores y empresarios y el derecho de seguridad social, no solo se aplica a estos sujetos sino a otros ciudadanos que se encuentran en un Estado de necesidad.

#### **2.-Fundamento y función del Derecho del Trabajo**

Hay que señalar que el Derecho del Trabajo comparte con el resto del derecho la función de lograr justicia y en concreto lo de ordenar los conflictos sociales. Pero existen dos funciones concretas o finalidades que son propias del Derecho del trabajo:

- ◊ finalidad Tuitiva: Por lo que uno de los objetivos del Derecho del Trabajo es la de proteger los intereses de los trabajadores. Esta finalidad tiene un instrumento que consiste en el establecimiento de ciertos límites en el juego de la autonomía individual dentro del contrato de trabajo.
- ◊ Finalidad compensadora: que parte de una realidad consistente en la desigualdad que existe entre las partes contratantes (empresario y trabajador) . en este sentido el Derecho del Trabajo lo que pretende es buscar el equilibrio y compensar esas diferencias.

### **3.- Los Caracteres del Derecho del Trabajo. La dinamicidad y sus manifestaciones La contradicción del Derecho del Trabajo.**

Es un derecho dinámico el que viene determinado por la adaptación o las situaciones que van emergiendo en la realidad social y económica.

Por esta razón es un derecho de carácter coyuntural por cuanto se produce una continua inadaptación a las consecuencias económicas de manera que las soluciones que se ofrecen en un determinado momento son provisionales.

Es un derecho contradictorio, así hace referencia a que si es un derecho cuyas normas regulan los derechos y deberes de trabajadores en la actualidad no sólo regula condiciones que son de aplicación a los trabajadores sino también contempla derechos y obligaciones de los empresarios. Así en su serie alberga derechos o intereses contrapuestos, por esto se llama contradictorio.

### **4.- Los principios informadores del Derecho del Trabajo: los principios de protección y de autonomía colectiva**

Los **principios informadores** del derecho del trabajo no equivalen a los principios generales del derecho. Estos principios deben entenderse como unos meros postulados que ayudan a aplicar la ley, por ejemplo, a jueces o al propio legislador:

- **Principio pro operario.** Cuando una norma es susceptible de ser interpretada de varias formas, habrá que escoger la que más favorezca al trabajador.
- **Principio de indisponibilidad o irrenunciabilidad del derecho** (Art. 3.5 ET). Sirve para limitar el poder del empresario, reconociendo unos derechos de carácter mínimo que son irrenunciable por el trabajador.
- **Principio irretroactividad debilitada.** Las normas no son irretroactivas salvo que se diga lo contrario. En el derecho del trabajo ocurre que las normas en el momento de su promulgación se aplican, no solo a las relaciones que nazcan a partir de ese momento, sino también a las que ya existían con anterioridad.
- **Principio de norma mínima.** Las normas superior en rango establecen unos mínimos que siempre deben ser respetados y en todo caso mejorados por las normas de rango inferior. (Ej. Salario suficiente- CE; salario mínimo- ET: el salario mínimo debe ser por lo menos suficiente). Otra acepción dice que tanto los convenios colectivos como los contratos individuales siempre deben respetar o mejorar las normas legales.
- **Principio de norma más favorable.**
- **Principio de condición más beneficiosa.** Creado por la jurisprudencia (conjunto de sentencias que emanan del tribunal supremo). Consiste en dividir jurídicamente el poder empresarial porque el

empresario queda vinculado a las condiciones de trabajo individualmente pactadas de forma que van a resultar inatacables tanto por normas legales como convencionales.

Tienen los siguientes rasgos:

- ◊ Es necesario que el derecho nazca de un contrato o de un acto unilateral graciable del empresario.
- ◊ En el derecho se incorpora al contrato
- ◊ Este derecho no se mantiene de modo indefinido. Se puede poner fin de dos formas: una mediante expediente de regulación de empleo y otra por la absorción y compensación.

## Tema 5

### El trabajador I

#### 1.- La definición legal de trabajador en el Estatuto de los Trabajadores.

**Trabajador:** Persona que trabaja en utilidad y bajo la dependencia de otras de las que reciben a cambio de una remuneración. Una delimitación inicial del derecho del trabajo indica que éste ha nacido para regular determinadas relaciones. Por tanto en principio se excluye de su ámbito el trabajo autónomo o por cuenta propia, por tanto no cualquier relación entre personas que tengan por objeto la prestación de un trabajo constituye una relación laboral que atraiga sobre sí la aplicación del derecho del trabajo. Solo son relaciones laborales aquellas dotadas de una específica configuración.

#### 2.- Trabajo personal, libre y retribuido

El trabajo ha de ser un trabajo **personal** (Art. 1 ET). El trabajo regulado por el derecho de trabajo es personal porque a su cumplimiento se comprometen las personas de un modo personalísimo, quiere decir que ningún trabajador va a poder ser sustituido.

También tiene que ser trabajo **voluntario**. El trabajo objeto del derecho del trabajo siempre a de prestarse de forma voluntaria y de ahí que se exija el consentimiento de los contratantes bien de forma verbal o escrita.

Trabajo **remunerado**. El trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración o salario que es el objeto de la obligación principal del empresario.

#### 3.- La Ajenidad y la dependencia como elementos caracterizadores. La contradicción del Derecho del Trabajo.

Trabajo **por cuenta ajena**:

- **Teoría de ajenidad en los riesgos.** El trabajador por cuenta ajena es aquel que no asume los riesgos del trabajo, es decir, el coste del trabajo corre a cargo del empresario y sobre el empresario es sobre el que recae el resultado.
- **Teoría de ajenidad en los frutos.** Los frutos del trabajo se atribuyen los frutos del trabajo inicial y directamente al empresario.
- **Teoría de ajenidad en la titularidad.** En la organización, el trabajador por cuenta ajena es aquel que no es titular de la organización o de los medios de producción en los que se desenvuelve la actividad laboral.
- **Teoría de la utilidad patrimonial.** El empresario se apropia la utilidad patrimonial de lo producido por el trabajador.

- **Teoría de la ajenidad en el mercado.** El productor directo es jurídicamente ajeno a los consumidores de los productos.

El trabajo ha de ser además **dependiente**. En la actualidad la dependencia se considera no como una necesaria subordinación, sino que se considera o se entiende como un sometimiento del trabajador a los poderes del empresario, que son dos: el poder de dirección y el poder disciplinario.

#### **4.- Contrato de trabajo y otras formas de prestación de servicios profesionales. Las fronteras del Derecho del Trabajo.**

El contrato de trabajo exige siempre que se den las notas o elementos del artículo 1 del Estatuto, y con ello, con independencia de cual sea el nombre que las partes den a la relación contractual que tengan establecida.

**Arrendamiento de Servicios:** que es un contrato civil por el que una persona se compromete a prestar un servicio a otra. Con este contrato de trabajo, queda el arrendamiento de servicios para encuadrar las prestaciones de servicios realizadas en régimen de autonomía; prestaciones que debido a las transformaciones del sistema productivo y de la estructura ocupacional tiene un incremento. Son relaciones no subordinadas al poder del empresario, que se encuentran fuera del ámbito de su organización y dirección. En definitiva el dato básico de la distinción se encuentra en este caso en la presencia o no de un trabajo subordinado, integrado en el ámbito de organización y dirección de la persona para la que se realiza.

**Arrendamiento o ejecución de una obra:** en el que el contrato de trabajo se diferencia fundamentalmente en que el objeto de la obligación del trabajador es el trabajo o la actividad, no el resultado final conseguido o elaborado; diferencia adicional pero en cierto modo conectada con la anterior es la de que el que ejecuta la obra lo hace con independencia o autonomía no sometida a la dirección del que la encarga.

**Contrato de sociedad:** en la cual los casos de contrato socio-industrial, obligado a prestar algún servicio o trabajo en virtud del contrato; también cuando se ha querido simular, bajo la apariencia de un contrato de tipo societario, una relación propiamente laboral: las diferencias entre uno y otro contrato han sido subrayadas por la jurisprudencia: la asistencia de una relación o colaboración recíproca en el de sociedad, no de prestación laboral para otro, la inexistencia de ajenidad en este mismo contrato, la inexistencia de una retribución salarial, al estarse en presencia de un reparto de resultados o beneficios.

En el caso de las denominadas Sociedades Anónimas Laborales, el trabajador es al mismo tiempo sujeto de un contrato de sociedad y de un contrato de trabajo:

- **El contrato de mandato,** por el que una persona se obliga a prestar algún servicio o a hacer alguna cosa, por cuenta o encargo de otros, plantea en la práctica menos casos de delimitación con el de trabajo y no sólo por la presunción de su gratuidad a falta de pacto en contrario, sino también, porque la obligación fundamental del trabajador en el contrato de trabajo consiste en la prestación de una actividad personal que si bien, por definición, se realiza por cuenta del empleador, no supone la actuación en nombre de éste ni la repercusión de sus efectos jurídicos en su patrimonio.
- **El contrato de transportes,** se reclutará mercantil cuando tenga por objeto mercaderías o cualesquiera efectos de comercio o cuando, siendo cualquiera su objeto, sea comerciante el porteador, o se dedique habitualmente a verificar transportes para el público. Siendo posible que en un contrato de trabajo la prestación del trabajador sea precisamente la de realizar una actividad de transporte para el empleador. La actividad de los mensajeros, con vehículo propio, pero concurriendo las notas de ajenidad y dependencia, se encuadra en el contrato de trabajo.

## **Tema 6**

## El Trabajador II

### 1.- Las Inclusiones y exclusiones del concepto del trabajador por cuenta ajena

Declarativas

Exclusiones

Constitutivas

#### Exclusiones Declarativas

Se caracterizan por el hecho de que no son contrato de trabajo o relaciones de trabajo porque carecen de alguno de los presupuestos sustantivos de la relación jurídico-laboral. Se encuentran recogidas en el art. 1 ET, en una serie de letras:

- El Art. 1.3.b, dice que se excluyen las prestaciones personales obligatorias.
- El Art. 1.3.c, excluye a actividad que se limita, pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas con forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
- El Art. 1.3.d, dice que se excluyen los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad: animus obligandi.
- El Art. 1.3.e, dice que los trabajos familiares quedan excluidos, excepto cuando halla una remuneración.
- El Art. 1.3.f, excluye la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de 1 o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- El Art. 1.3.e, excluye la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares. Dice que esta actividad se realizará con vehículos comerciales de servicio público, cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten.

#### Exclusiones Constitutivas

.

**Personal al servicio del hogar familiar: Se caracteriza por la existencia de una conexión entre las esferas privadas de las partes al entrar y participar el trabajador doméstico en el ámbito familiar del contratante.**

Se regula esta relación laboral por el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto y en lo previsto por la normativa laboral común. En esta relación laboral cabe destacar, en cuanto a la duración del contrato que éste puede ser de carácter indefinido o temporal y si no media pacto entre las partes se entiende prorrogado por 1 año y en el caso de que no haya denuncia se entiende prorrogado por otro año.

La denuncia o preaviso se debe realizar con una duración mínima de 7 días y en este supuesto se debe abonar una indemnización de 7 días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades. En cuanto al tiempo de trabajo, la jornada será de 40 horas semanales. Respecto del salario, éste será el mínimo interprofesional (salvo mejor acuerdo), y la extinción del contrato se producirá por la terminación del plazo convenido por división o por despido, en cuyo caso (del despido) si resultara improcedente la indemnización es de 20 días por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

Se admite también, en esta relación laboral especial, la disolución unilateral por parte del empleador mediante un preaviso de al menos 20 días y con una indemnización de 7 días por año de servicio con un límite máximo de 6 mensualidades.

El personal de alta dirección se regula por el Real Decreto 1382/1985, por lo dispuesto en el contrato y, en su defecto, por la legislación civil. El personal de alta dirección es aquel que actúa con autonomía y plena responsabilidad pero con dependencia a los criterios e instrucciones emanados de los órganos superiores de la empresa. Destaca en esta relación la duración, en este caso las partes son libres para establecer la duración que estimen conveniente y si no se establece ninguna se entiende celebrado por tiempo indefinido. El salario será fijado por las partes en el contrato, y en cuanto al tiempo de trabajo (jornada, horario y vacaciones) será el fijado en el contrato.

Las causas de extinción del contrato vienen reguladas en el artículo 10, cuando se trata de la extinción por voluntad de alto directivo, y en el artículo 11 cuando es por voluntad del empresario.

**Penados por instituciones penitenciarias:** El trabajo en estas instituciones se considera un derecho de los internos que cumplen penas privativas de libertad, siendo la finalidad de este trabajo la capacitación profesional y la reinserción social del penado. La razón que lo justifica es la situación específica en que se encuentra el personal que realiza los trabajos.

La regulación es el Real Decreto 782/2001 de 6 de julio y también es de aplicación el resto de la normativa común cuando se produzca una remisión expresa.

**Deportistas profesionales:** Son los que se dedican regularmente a la práctica retribuida de un deporte por cuenta de entidades deportivas. Están expresamente excluidas las relaciones de los deportistas aficionados y las relaciones entre equipos y selecciones y las correspondientes federaciones.

Esta relación laboral se regula por el Real Decreto 1006/1985 y como derecho supletorio es de aplicación la normativa general común en cuanto no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

**Artistas en espectáculos públicos:** Son aquellos que se dedican a la prestación de una actividad artística por cuenta de un organizador de espectáculos públicos a cambio de una remuneración.

Esta relación laboral se regula en el Real Decreto 1435/1985 y como derecho supletorio es de aplicación la normativa laboral común.

**Representantes de comercio o mediadores mercantiles:** El representante de comercio es la persona que se obliga con uno o varios empresarios a concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos y sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.

Se regula por el Real Decreto 1488/1985 y como derecho supletorio la normativa laboral común.

Destaca de esta relación la duración, que puede ser temporal o indefinida, y si es temporal no puede tener una duración superior a 3 años. Respecto al tiempo de trabajo, tanto la jornada como el horario se deja a la libre voluntad de las partes.

La extinción se puede producir por la finalización del tiempo convenido o por causas del Estatuto de los Trabajadores. Si el trabajador quiere dimitir debe realizar el preaviso con 3 meses, y el salario a efectos indemnizatorios es el promedio de los ingresos obtenidos en los 2 años anteriores.

También destaca el salario, que puede estar constituido sólo por comisiones, por un fijo más comisiones o

sólo un fijo. Lo normal es que sean comisiones cuyo derecho al devengo nace en el momento del pago efectuado por el cliente. En el caso de las comisiones se realizarán en el plazo de un mes o 3 meses como mucho.

**Minusválidos de centros especiales de empleo:** En este caso los sujetos de esta relación son personas que no pueden ejercer una actividad laboral en condiciones normales por la disminución en su capacidad de trabajo que conlleva su minusvalía y los centros especiales de empleo.

Esta relación laboral se regula por el Real Decreto 1788/1985 y también hay que tener en cuenta la Ley 13/1982 y el Real Decreto 2272/1985 que aprobó el reglamento de los centros especiales de empleo.

**Los estibadores portuarios:** Son aquellos que tienen por tarea la carga y descarga de buques.

Se regulan por el Real Decreto Ley de 23 de mayo de 1986, el Real Decreto 371/1987 y el Real Decreto 2541/1995.

## **2. Supuestos especiales de prestación del trabajo: el contrato de trabajo en común; el auxiliar asociado; el contrato de grupo.**

Estos 3 supuestos especiales también se encuadran dentro de las modalidades contractuales.

**El contrato de trabajo en común** es el supuesto en que un empresario tiene contratados a varios trabajadores con contratos individuales y en un momento les dan la orden de realizar un trabajo en común. Los derechos y deberes los conserva cada uno individualmente con independencia de que pueda existir algún tipo de retribución ligada al rendimiento del grupo y su forma de reparto.

**El contrato de grupo**, que se regula en el apartado 2 del artículo 10, parte de que no existen contratos individuales sino un único contrato de trabajo celebrado con el grupo. Los derechos y deberes se asumen de forma colectiva ostentando la representación del grupo un denominado jefe. De igual manera los derechos y obligaciones del empresario lo son frente al grupo y no frente a cada uno de los miembros. En este contrato la figura del jefe tiene especial trascendencia al ser la persona que se relaciona con el empresario de tal manera que, por ejemplo el pago del salario se hace del empresario al jefe y con ello queda liberado de la obligación. La composición del grupo se puede establecer de **2 maneras**:

La que el propio grupo quiera, tanto en el momento de contratar como después, con lo que se pueden producir cambios en el grupo sin la necesidad de permiso del empresario; y

Teniendo en cuenta a los componentes del grupo en el momento de su contratación y, en este caso, las modificaciones en el grupo deben ser autorizadas por el empresario.

**Al auxiliar asociado** se refiere el 10.3 del Estatuto, y en cuanto al régimen jurídico es similar al del contrato de grupo y en su regulación habrá que estar a lo pactado entre las partes.

## **Tema 7**

### **El Empresario (I)**

#### **1- Concepto jurídico-laboral de empresario.**

El artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado 1 de ese artículo, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por

empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El concepto de empresario, que nos refiere el Estatuto de los Trabajadores, parte del concepto de trabajador, de tal manera que para el derecho del trabajo se es empresario por el hecho de recibir una prestación de servicios por cuenta ajena en virtud del contrato de trabajo.

La referencia a la persona física o jurídica no determina ningún problema. Al referirse a comunidades de bienes se hace referencia a un supuesto en el que la propiedad de una cosa o derecho pertenece a varias personas.

La comunidad de bienes (ej: comunidad de vecinos, etc.) no tiene personalidad jurídica distinta de los componentes de dicha comunidad y en este supuesto de empresario– empleador la responsabilidad que se derive de la relación contractual es solidaria respecto de sus integrantes.

### • **Empresario y empresa. Su significación en la aplicación del Derecho del Trabajo.**

Para hablar de empresario en su faceta laboral es más adecuado utilizar el término empleador ya que con él se hace referencia al empresario que tiene contratados trabajadores, por cuanto hay empleadores que no son empresarios como ocurre en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, y hay empresarios que no son empleadores, de tal manera que el término empresario es más amplio que el término empleador.

El concepto de empresa se relaciona con el derecho del trabajo con una de las notas que caracterizan la relación laboral y que determinan la integración del trabajador en la organización o estructura empresarial.

Por empresa se puede entender la organización que tiene como objetivo colocar en el mercado bienes y servicios mediante la utilización, tanto de medios humanos como materiales necesarios para la producción.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo lo importante es el término organización por cuanto en torno a la misma hay una serie de trabajadores sujetos al poder de dirección y organización del empresario.

El propio artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores nos habla del ámbito de organización y dirección, y la jurisprudencia nos habla del círculo orgánico rector y disciplinario, de tal forma que cabe entender que el empresario es el titular de esa organización.

La importancia del concepto de empresa y empresario, e incluso del término organización, que se utiliza en el Estatuto de los Trabajadores como sinónimo de empresario, viene determinada por la aplicación o no de determinadas normas a la empresa.

### **3.– El centro de trabajo y sus elementos.**

La definición de centro de trabajo la da el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.5 que dice que se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral. Ese mismo apartado nos refiere un supuesto específico que es la actividad de trabajo en el mar (en este caso el centro de trabajo se considera el buque).

**Tres son los elementos que se contienen en el concepto de centro de trabajo:** el 1º de ellos hace referencia a **la unidad productiva**, entendiéndose por tal la unidad técnica de producción, es decir aquella que posee el conjunto de medios susceptibles de ser explotados aisladamente; el 2º elemento es la **organización específica**, entendiéndose por tal aquella que tiene autonomía organizativa; y el 3º es el alta ante la **autoridad laboral**. En este caso hay que señalar que el alta es un requisito formal que no tiene entidad por sí mismo para determinar la existencia de un centro de trabajo si no concurren los otros 2 elementos señalados anteriormente.

El centro de trabajo es el lugar o sitio físico en el que los trabajadores suelen prestar sus servicios y puede o no coincidir con la empresa.

Existe otro concepto relacionado que es el de unidad productiva autónoma que es el utilizado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se refiere a la sucesión o subrogación de empresas. En este precepto es donde se menciona a la unidad productiva autónoma que se ha venido considerando como una unidad más restringida que la que se considera centro de trabajo, y cuya base no es necesariamente física o geográfica sino más bien de carácter funcional.

Los conceptos de empresa y centro de trabajo cumplen 2 importantes funciones: una de ellas es que hacen referencia al lugar de trabajo, al espacio físico donde el trabajador va a desplegar su actividad productiva; la 2ª es que también van a servir para fijar la plantilla de trabajadores que luego va a ser determinante en la aplicación o no de determinadas normas del derecho.

## **Tema 8**

### **El Empresario (II)**

- **Supuestos de empresarios con características particulares: administraciones públicas, grupos de empresas, cooperativas.**

El primer supuesto se refiere a las administraciones públicas. La peculiaridad aquí reside en que el personal al servicio de las administraciones públicas está compuesto por personal funcionario que se rige por sus propias normas; el personal estatutario que se rige por sus propias normas; y el personal laboral que se rige por el Estatuto de los Trabajadores y, en general, por todas las normas de carácter laboral, pudiendo ser contratados tanto de manera fija como temporal.

Las cooperativas son entes de naturaleza societaria cuya diferencia con el resto de sociedades es que no son capitalistas sino de trabajo asociado, donde los socios ponen en común su trabajo personal. La peculiaridad recae sobre la circunstancia de ser socios y trabajadores, siendo su relación con la sociedad mediatizada por estas circunstancias. Se rigen por la Ley 27/1999, si bien en muchas materias se tienen a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El tercer supuesto son los grupos de empresa. Aquí hay que partir de que en la realidad económica actual se presenta con bastante habitualidad el supuesto de empresas, que siendo jurídicamente independientes, actúan con criterios de subordinación respecto de una de las sociedades denominada dominante. Los vínculos que se producen entre estas sociedades pueden ser diversos, por ejemplo se encuentran vinculados por participaciones en el capital y/o por la presencia de las mismas personas en los órganos de administración de las sociedades. Y también se suele producir la circunstancia de que aparezcan externamente como grupo de empresas y que, incluso, tengan domicilios sociales coincidentes. Estos grupos de empresas adoptan diversos módulos organizativos y básicamente son 2: el modelo de sociedades en cadena y el modelo de agrupados en estrella.

EN CADENA: EN ESTRELLA:

D --- A --- B D

A B C

En el derecho del trabajo este fenómeno no tiene una regulación que determine con claridad las responsabilidades que se puedan derivar de la existencia de los grupos de empresa. Ha sido la jurisprudencia la que ha determinado las responsabilidades de las empresas que constituyen el grupo cuando, con esta figura;

se ha pretendido defraudar los legítimos derechos de los trabajadores mediante el uso fraudulento de la personalidad jurídica de cada empresa.

### **¿Cuándo se considera la existencia de un grupo de empresas?**

Conforme a una Ley de 1992 se señala que se entiende por grupo a las empresas que constituyan una unidad de dirección porque cualquiera de ellas controla, directa o indirectamente, a las demás.

El mero hecho de que 2 o más empresas constituyan un grupo no determina verse por sí mismo la existencia de responsabilidad respecto de los trabajadores de cada empresa. En cambio esta situación si va a determinar responsabilidad, que será solidaria cuando se den las siguientes circunstancias:

**1ª La prestación de trabajo sea indistinta**, simultánea o sucesiva a favor de varias empresas.

**2º Cuando se de un funcionamiento integrado o unitario**, es decir, que exista una dirección unitaria.

**3ª Cuando se produzca confusión de patrimonios**, es decir, que las sociedades operen con un alto grado de comunicación entre sus patrimonios (ej: el pago de salarios que realice una empresa– grupo a los trabajadores de la misma empresa, la existencia de un jefe que sea común a los trabajadores de varias empresas, la utilización de los mismos materiales u oficinas, etc.).

**4ª Otros elementos son la existencia de una apariencia externa de unidad empresarial o la realización de una publicidad común.**

Cuando se dan estas características es cuando se puede derivar una responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo.

### **2.- Las relaciones laborales triangulares: cesión de trabajadores; las empresas de trabajo temporal.**

La cesión de trabajadores se produce cuando el empresario que contrata al trabajador no es el que recibe la prestación de servicios. El precepto que regula la cesión es el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores que dice que se considera cesión ilegal toda aquella que no se efectúe a través de una empresa de trabajo temporal. También se puede considerar ilegal aquellos supuestos que se amparan en una teórica contrata de servicios cuando la empresa que cede trabajadores es una empresa denominada aparente o ficticia, es decir, cuando la única finalidad de la empresa cedente consiste en poner a disposición de otra empresa real o cesionaria trabajadores, de tal forma que quien se beneficia de los servicios del trabajador cedido es la empresa cesionaria.

Para determinar cuando estamos ante una empresa aparente, la jurisprudencia utiliza el criterio de indicios, de tal manera que tendrían esta consideración empresas, que por ejemplo, no tienen una estructura productiva independiente, carecen de un patrimonio relevante para el ejercicio de una actividad y no asumen el riesgo propio de toda actividad empresarial.

En este sentido nos encontraríamos supuestos en los que la empresa real es la que ejerce funciones de organización y dirección de los trabajadores cedidos (ejerce el poder de dirección). También nos encontraríamos con que la empresa real es la que posee los instrumentos materiales como la maquinaria, y también nos encontramos con que el trabajador se incorpora a la plantilla de la empresa real y ejecuta su trabajo bajo la dirección de esta última.

Además, la propia jurisprudencia ha planteado el criterio de que, aún siendo la empresa que contrata a los trabajadores, la empresa que los cede, una empresa real con organización, patrimonio y organización propia, también puede darse el supuesto de cesión ilegal cuando dicha empresa no ejerce el poder de dirección.

La cesión lo que busca es sustituir al empresario real por el aparente con el objetivo de eludir las responsabilidades empresariales, por cuanto que las cargas que emanan del contrato de trabajo no afectarían al empresario real y porque también se intenta eludir la aplicación de la normativa convencional de los convenios o pactos de aplicación en la empresa.

### **Consecuencias y responsabilidades en caso de cesión ilícita.**

En este sentido se refiere el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Responsabilidad en orden laboral y social:** Se produce una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Esto implica que los trabajadores cedidos tienen derecho, mientras dure la cesión y a su elección, a adquirir la situación de trabajadores fijos en la empresa cedente o cesionaria. En este caso la antigüedad se computa desde el inicio de la cesión ilegal.

Las obligaciones en materias de seguridad social acercan, incluso al pago de la prestación de la Seguridad Social en los casos en los que el empresario haya sido declarado responsable de la misma.

- **Responsabilidad de carácter administrativo:** En ello la cesión ilegal está tipificada como infracción muy grave en el artículo 8.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), y se puede sancionar con multa de 501.000 a 15 millones de pesetas.

### **3. Además puede incurrir en responsabilidad penal, por cuanto puede recaer una pena de prisión de 6 meses a 3 años.**

### **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

Se regulan por la Ley 14/1994 y por el Real Decreto 4/1995. Estas parten de considerar que las necesidades temporales de mano de obra que puede tener una empresa pueden ser satisfechas, bien contratando ella directamente a los trabajadores, o bien de forma indirecta a través de empresas de trabajo temporal.

Por esta razón el artículo 1 de la Ley define a las empresas de trabajo temporal como una actividad que consiste en poner a disposición, a una empresa usuaria, trabajadores por ella contratados.

Las ETT deben contar con una autorización administrativa que se regula en el artículo 2 de la Ley y deben incluir en su denominación los términos empresa de trabajo temporal. Para obtener la autorización, además de los requisitos del artículo 2, se exige el depósito de una garantía financiera que en su inicio importa una cantidad igual a 25 veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual y con posterioridad el 10% de la masa salarial.

La relación entre las ETT y las empresas usuarias se establece mediante un contrato de puesta a disposición, que es un contrato de carácter mercantil y que regula la relación entre la ETT y la empresa usuaria.

Los supuestos en que las empresas pueden celebrar un contrato de estas características son los contemplados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que básicamente son los supuestos de obra o servicio, acumulación de tareas, y sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La duración de este contrato nos remite también a lo dispuesto en el artículo 15 y en las normas que desarrollan cada una de esas modalidades contractuales.

### **Las relaciones laborales en las empresas de trabajo temporal**

En este caso, el contrato de trabajo entre el trabajador y la ETT se puede concertar por tiempo indefinido o por

duración determinada coincidente con el contrato de puesta a disposición.

La Ley, no obstante, plantea unas determinadas exclusiones en los que no se puede celebrar un contrato de puesta a disposición que se contienen en el artículo 8 de la Ley. Entre estas exclusiones se encuentra la de contratar a trabajadores en huelga, o contratar trabajadores para cederlos a otra ETT.

En cuanto a los derechos de los trabajadores que se contemplan en el artículo 11 de la Ley, destaca que la retribución que deben percibir debe ser, como mínimo, la misma que la establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio de aplicación a la empresa usuaria. Además del salario, el trabajador de la ETT, al finalizar el contrato de duración determinada tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

En cuanto a las obligaciones de la empresa destaca el pago del salario y cumplir con las obligaciones de seguridad social. Además deben dedicar un 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores que vayan a ser cedidos a las empresas usuarias.

### **La relación del trabajador con la empresa usuaria.**

El artículo 15 de la Ley nos dice que el poder de dirección y control de la actividad laboral es ejercido por la empresa usuaria. En cambio el poder disciplinario es una facultad que sólo puede ser ejercida por la ETT sin perjuicio de que la empresa usuaria pueda poner en conocimiento de la ETT cualquier incumplimiento contractual.

En cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria destacan las que se contienen en el artículo 16 y es que es la responsable de la protección en materia de seguridad e higiene, y también tiene una responsabilidad subsidiaria en materia salarial y de seguridad social que puede ser solidaria en aquellos casos en que se incumpla lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la Ley.

Por último, los trabajadores de las ETT tienen una serie de derechos en la empresa usuaria, contenidos en el artículo 17, entre los que cabe señalar el derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante la duración del contrato.

### **3.- El trabajo en contratas y subcontratas de obras y servicios.**

Se trata de un mecanismo a través del cual una empresa descentraliza su propia actividad encargando la realización de ciertas obras y servicios a empresas diferentes.

En este sentido la contrata es una relación contractual, mediante la cual una parte llamada contratista asume la realización de una obra o servicio a favor de un empresario llamado empresario principal.

La subcontrata es el acuerdo mediante el cual un contratista encomienda a otro contratista la realización de parte del encargo recibido del empresario principal.

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las responsabilidades en estos supuestos, parte de entender que las mismas son procedentes siempre que la subcontratación se refiera a la propia actividad de la empresa, es decir, que se refieran a las operaciones que son inherentes a su actividad económica, quedando fuera por consiguiente aquellas obras o servicios que estén desconectados de esta actividad principal. El 42 establece unas responsabilidades que van a alcanzar a todos los empresarios incluidos en una eventual cadena de contratas y subcontratas.

### **Niveles o supuestos de responsabilidad empresarial**

**El 1º sería aquel en el que existe una exoneración total en materia salarial y de seguridad social.** Este supuesto es cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la reparación o construcción que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda.

**El 2º es el supuesto en el cual la contrata no tiene por razón la actividad principal.** En este caso existe una exoneración total en materia salarial pero en materia de seguridad social sería responsable subsidiario.

**El 3º sería la responsabilidad total en materia salarial y de seguridad social de carácter solidario cuando se contrate por razón de la actividad principal.** Esta responsabilidad se puede exonerar mediante el cumplimiento de lo dispuesto en el 42.1, que consiste en recabar por escrito una certificación negativa por descubiertos en la tesorería general de la Seguridad Social. Ésta tiene un plazo de 30 días para expedir esta certificación y, en el caso de que no lo haga, el empresario principal queda exonerado de la responsabilidad solidaria.

Derecho de Trabajo I

1