

EL DERECHO DEL TRABAJO

1. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

A finales del siglo XVIII comenzó en Inglaterra la Revolución Industrial, que supuso la progresiva sustitución de los pequeños talleres artesanales por grandes fábricas. El poder de los empresarios frente a los empleados y la falta de unión de éstos provocaban enormes abusos y los trabajadores sufrían durísimas condiciones de vida.

Como punto de partida del Derecho Laboral encontramos la Ley inglesa de 22 de junio de 1802 que pretendía reprimir los abusos en la explotación del trabajo infantil, limitando la jornada laboral de los niños a 12 horas diarias. Prácticamente no se aplicó ante las protestas de los patronos. Sin embargo, abrió el camino a otras leyes que se promulgaron posteriormente y que fueron más efectivas.

En España encontramos como antecedentes el Decreto de Cea Bermúdez de 20 de enero de 1834, que reorganizó los gremios, garantizando la absoluta libertad de contratación.

En 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contiene la regulación básica de las relaciones laborales en España. En 1995 se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) que incorporaba las modificaciones introducidas en la mencionada ley y las efectuadas en otras disposiciones legales. Esta ley ha sufrido posteriormente diversos cambios para adaptarse a la situación económica y social de cada momento.

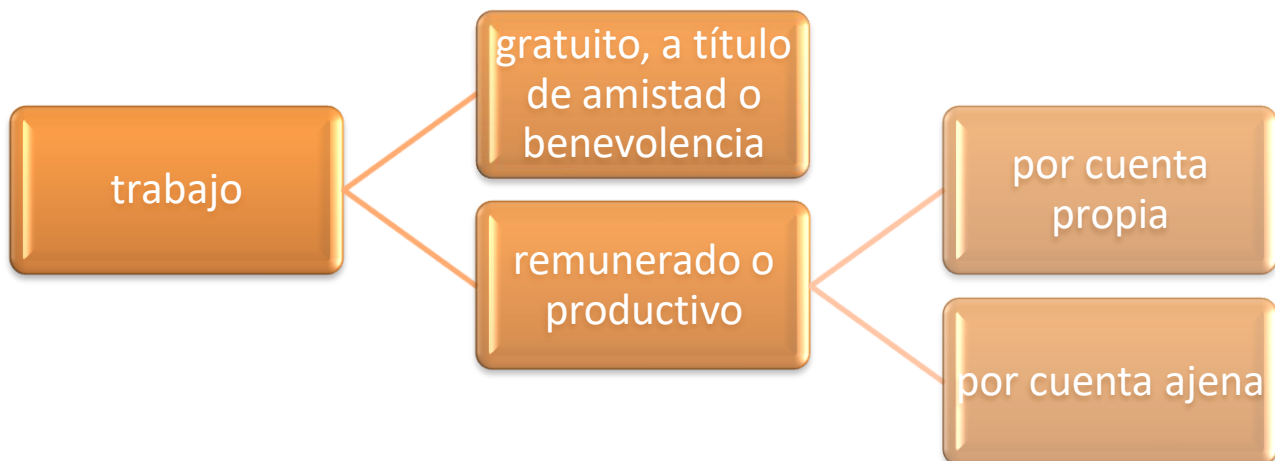
El Derecho del Trabajo surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones.

2. EL TRABAJO Y EL DERECHO LABORAL

2.1. Definición de trabajo

Definimos trabajo como la actividad humana de índole física o intelectual dirigida a la obtención de bienes y servicios capaces de satisfacer las necesidades de una sociedad.

2.2. Clases de trabajo



El Derecho laboral sólo considera parte del trabajo productivo como objeto de su estudio, excluyendo la actividad laboral carente de motivación económica, como el llamado trabajo benévolo que se realiza por razones altruistas o de amistad, sin recibir remuneración a cambio.

TRABAJO POR CUENTA AJENA

Es la forma predominante en las sociedades modernas. Se caracteriza porque el trabajador pone a disposición de la persona que lo emplea (empresario) los frutos o resultados de su actividad, obteniendo por ello una remuneración o salario que es pagado por el servicio prestado.

El trabajador que obtiene los frutos para otro lo hace siguiendo sus instrucciones, bajo su dirección.

TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMO

El trabajador hace suyos los frutos o resultados de la actividad laboral, revendiéndolos más tarde en el mercado para obtener la compensación económica que caracteriza al trabajo productivo. El trabajo autónomo no es regulado por el Derecho Laboral, sino por el Estatuto del Trabajador Autónomo. Además introduce una nueva figura, el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Así nos encontramos:

- Trabajador autónomo: persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores a su cargo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
- TRADE: persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de la que depende económicamente por percibir de ella

al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas y profesionales.

3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las fuentes del Derecho son el origen de las normas jurídicas e indican cuál de ellas ha de aplicarse en cada caso concreto. Estas fuentes son múltiples y pueden ser de origen interno (nacional) o externo (internacional).

Las normas se ordenan de forma jerárquica, de esta manera sabemos cuáles son más importantes. El principio de primacía indica que las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango, y, por tanto las de menor rango no pueden contradecir lo dispuesto en una norma de rango superior.



Fuentes internas del Derecho del Trabajo

Artículo 3 del TRLET:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Se añaden los principios generales del Derecho, que son los enunciados normativos más generales que aunque no hayan sido integrados al ordenamiento jurídico formalmente, se entienden forman parte de él, porque le sirven de base a otras normas.

Estos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, bien para integrar lagunas legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa. Constan de principios tradicionales y de derecho natural o están basados en la ética social. La equidad, la buena fe, no hacer mal a otro, dar a cada uno lo suyo, son ejemplos de principios generales del derecho... Estos valores han de tenerse en cuenta a la hora de legislar y aplicar la ley siempre

FUENTES INTERNAS DEL DERECHO LABORAL



Fuentes externas del Derecho del Trabajo

El Estado español, en su relación con otros países, organismos, etc., asume una serie de obligaciones, y como resultado de éstas se incorporan al Derecho español unas fuentes de origen internacional que se caracterizan por su primacía sobre el derecho interno.

reglamentos, directivas y decisiones de la Unión Europea

convenios y recomendaciones de la OIT

tratados o convenios internacionales

4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía. A la hora de aplicar e interpretar las normas de carácter laboral se deben tener en cuenta los siguientes principios:

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

- las normas de rango superior determinan el contenido de las normas de rango inferior, estableciendo unas condiciones de trabajo irrogables en perjuicio del trabajador. Pro tanto las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas.

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

- Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

- Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.

PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

- Las condiciones laborales que sean más beneficiosas pactadas entre empresario y trabajador, o concedidas de forma unilateral por el empresario, se mantendrán frente a los cambios normativos que puedan producirse o las nuevas condiciones introducidas unilateralmente por la empresa

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

- Los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

5. ORGANISMOS PÚBLICOS EN MATERIA LABORAL

Los principales organismos públicos que intervienen en la elaboración y aplicación de la normativa laboral, así como en la resolución de los conflictos que se deriven de la misma son los siguientes:

A. Tribunales laborales



Juzgados de lo Social: conocen de los conflictos de trabajo individuales y colectivos, siempre que el ámbito de éstos no supere la provincia

Los tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas conocen los recursos de suplicación contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social

Audiencia Nacional conoce de los procesos en materia sindical y colectiva cuando su ámbito excede el de una autonomía

El Tribunal Supremo conoce los recursos de casación contra las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, así como para la unificación de la doctrina.

Fuera de la pirámide judicial nos encontramos el **Tribunal Constitucional**, ante el cual los trabajadores podrán plantear un recurso de amparo cuando, habiendo agotado la vía previa judicial, reclamen contra la vulneración de un derecho fundamental (vulneración principio de no discriminación, la libertad sindical o el derecho de huelga por ejemplo)

Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y a los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social

B. La Administración Laboral

Sus principales funciones son:

- desarrollar la política laboral mediante los órganos del Ministerio de Trabajo y las Consejerías de las comunidades autónomas
- velar por el cumplimiento de la normativa laboral mediante la Inspección de Trabajo