



COLECCIÓN APUNTES UNIVERSITARIOS

DERECHO DEL TRABAJO I

GRADO DERECHO

4,5 Créditos

DOBLE GRADO ADE - DERECHO

4,5 Créditos

**DOBLE GRADO DERECHO - CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

9 Créditos

DOBLE GRADO DERECHO - CRIMINOLOGÍA

4,5 Créditos

Pillatoner
Tot en cartutxos de tinta i toners per a impresora

Pillapuntes
Venda d'apunts universitaris i consumibles informàtics

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de la editorial.

Edita e imprime: PILLATONER SL

Autor: Eva Martinez Pujades

C/ Ramón Llull, 45 bajo – 46021 – Valencia

Teléfono: 96 304 57 13

E-mail: pillatoner@yahoo.es

Fecha edición: Abril 2014

Prólogo

Pillatoner SL, es una empresa dedicada a la edición y venta de apuntes para universitarios. Somos una empresa joven que tiene por objetivo lograr dotar al estudiante universitario de un material de apoyo adicional a los ya existentes (manuales, asistencia a clase, material de reprografía, etc.)

Es por ello que recopilamos los apuntes de aquellos alumnos que asisten regularmente a clase, que completan sus apuntes con manuales, así como con conocimientos previos. Ofrecemos al estudiante, un resumen de lo más imprescindible de cada asignatura, con el fin de que sirva de material adicional (adicional porque sin conocimientos previos, difícilmente valdrá de algo esta compilación de apuntes), a los métodos ya existentes.

Esperemos que con esta colección, la vida universitaria se haga al estudiante más corta y fructífera. Suerte y a estudiar, que es el único método conocido (exceptuando las chuletas), de aprobar la carrera.

Temario

Tema 1. Concepto e historia del derecho del trabajo

- El derecho del trabajo
- Presupuestos del Nacimiento del Derecho del Trabajo
- Las Funciones del Derecho del Trabajo
- La Evolución del Derecho del Trabajo en España
- Problemas Actuales del Derecho del Trabajo

Tema 2. Fuentes del derecho del trabajo

- Concepto y enumeración de las fuentes
- La Constitución española del 27 de Diciembre de 1978
- Normas internacionales y supranacionales
- Normas con rango de ley
- Los Reglamentos
- El poder normativo de las Comunidades Autónomas
- Los Convenios Colectivos
- La costumbre laboral, los principios generales del derecho y otras fuentes supletorias

Tema 3. Aplicación de las fuentes del derecho del trabajo

- Naturaleza de las normas
- La determinación de la normativa aplicable
- La concurrencia de normas laborales
- La sucesión en el tiempo de las normas laborales
- La interpretación de las normas laborales
- Jurisprudencia

Tema 4. El trabajador

- El trabajo asalariado
- Criterios de calificación
- Relaciones de trabajo excluidas del ordenamiento laboral
- Relaciones laborales especiales

Tema 5.El empresario

- El empresario laboral
- La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva autónoma
- Los grupos empresariales
- La contrata y subcontrata de obras y servicios
- La cesión ilegal de trabajadores
- La transmisión de la empresa

Tema 6.Funciones del contrato de trabajo

- Concepto de contrato de trabajo
- Funciones del contrato: función constitutiva de la relación laboral
- Función reguladora del contrato de trabajo: las condiciones beneficiosas de origen contractual
- Función aplicativa del contrato de trabajo

Tema 7.El ingreso del trabajador en la empresa

- Capacidad para contratar como trabajador y capacidad para trabajar: edad y nacionalidad
- Capacidad para contratar como empresario
- La forma del contrato de trabajo
- La ineficacia del contrato de trabajo
- Procedimientos de colocación: los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación
- Procedimientos de selección
- Incentivos a la contratación de determinados colectivos de trabajadores
- El periodo de prueba

Tema 8.Contratación laboral

- La plantilla de la empresa: fijación y modificación
- La contratación por tiempo indefinido ordinaria y en fomento de empleo
- La contratación temporal directa
- Contrato de fomento del empleo para trabajadores discapacitados
- Contratación temporal indirecta
- Modalidades de contratación

TEMA 1. CONCEPTO E HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

Aceptando el concepto de trabajo como la actividad del hombre ordenada a la producción de una obra útil, conviene señalar que, no siempre esta actividad es objeto de regulación por el derecho.

El derecho regula relaciones entre personas, relaciones sociales y no toda actividad productiva útil da lugar a relaciones jurídicas: así sucede con la actividad productiva para el autoconsumo personal o familiar.

Más aún, cuando se da una relación jurídica entre dos personas cuyo objeto es el trabajo de una de ellas, esa relación no siempre interesa al Derecho del Trabajo. Así sucede cuando una persona trabaja por cuenta propia, mediante un contrato de arrendamiento o ejecución de obras o servicios, o mediante un contrato de transporte. Hay, pues, actividades laborales que pueden ser objeto de regulación por el Derecho Civil o por el Derecho Mercantil.

El Derecho del Trabajo se ocupa, en concreto, del trabajo que reúne las características de ser **subordinado** y **por cuenta ajena**, amén de **voluntario** y **retribuido**.

Estas características o notas definitorias están recogidas en la principal ley laboral española que es el Estatuto del Trabajador (ET). Su Art. 1 establece que *la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*.

Conviene añadir, sin embargo, que no solamente el ámbito del Derecho del Trabajo se ha ampliado a causa de la flexibilización de esas notas definitorias, sino que incluso llega a abarcar parcialmente relaciones laborales que quedan fuera de su ámbito y a la inversa, no regula todas las relaciones de trabajo subordinado y por cuenta ajena.

El Derecho del Trabajo deja en principio fuera de su protección a los trabajadores autónomos. Ello puede conducir a resultados insatisfactorios, en la medida en que ciertos trabajadores autónomos están aquejados de una fuerte

dependencia económica frente a sus clientes, este es el caso de los «trade» o «trabajadores autónomos económicamente dependientes» están regulados por la LETA, cuyo Art.11 los define como los que realizan una actividad económica o profesional para un cliente/empresario del que dependen por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos profesionales.

Pues bien, la LETA extiende a estos trabajadores autónomos algunas de las reglas e instituciones típicas del Derecho del Trabajo, tales como:

- La negociación colectiva.
- La jornada de trabajo.
- La exigencia de causa justificativa para que el cliente extinga la relación contractual.
- O la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social.

2. PRESUPUESTOS DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

La mejor manera de entender la significación y singularidad del Derecho del Trabajo como rama autónoma del Ordenamiento jurídico es detenerse en el estudio de su proceso de formación.

La Revolución Industrial.

El presupuesto sociológico que está en la base del nacimiento del Derecho del Trabajo como rama autónoma del Derecho es la generalización del trabajo asalariado, resultado de la Revolución Industrial de la segunda mitad del s.XVIII y el s.XIX.

La principal consecuencia derivada de la Revolución Industrial será el cambio en la titularidad de los medios de producción y la disociación del trabajo y del capital.

El trabajo y capital dejarán de estar en manos del artesano que se convertirá en un asalariado, ya que con el nuevo modo de producción fabril se exigen importantes inversiones en maquinaria.

Así pues, el trabajador que carece de los medios de producción, se verá obligado para alcanzar los ingresos con los que mantenerse y mantener a su familia, a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Por tanto, con la Rev. Industrial el taller artesano y la manufactura dejan paso a la fábrica en la que el trabajo se organiza conforme a los principios de división, especialización y jerarquización, cuya aplicación pretende aumentar la producción y reducir sus costes.

El “derecho individualista del trabajo”

La primera regulación jurídica del trabajo asalariado hubo que hallarla en el derecho vigente, es decir, en el derecho común o civil que estaba impregnado del dogma de la libertad.

Se echó mano de la parca regulación del arrendamiento de servicios contenida en el Código Civil, para dar cobertura jurídica al trabajo asalariado. Según el CC, el arrendamiento de servicios es un contrato por el cual una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio por un precio cierto. De esta forma, se regula el trabajo por cuenta ajena sobre la base de dos principios liberales:

- El principio de la libertad de trabajo que rige la constitución y la extinción de la relación contractual.
- El principio de autonomía de la voluntad que rige el grueso de la relación contractual. Así pues, el acuerdo entre los contratantes determinará los aspectos fundamentales de la relación de trabajo: el precio de los servicios, el tiempo de trabajo y las restantes condiciones de trabajo.

Se trataba de un derecho individualista del trabajo que se blindó mediante la represión del asociacionismo obrero y la represión sindical.

El Derecho del Trabajo como Reacción

Conviene destacar que, la libertad fue exclusivamente la de la parte económicamente más fuerte que pudo imponer a su antojo las condiciones contractuales a la otra parte, limitándose la libertad material de la parte económicamente más débil a aceptar dichas condiciones o a engrosar las filas de desempleados.

El resultado fue la explotación intensiva de las clases trabajadoras, a las que se sometió a durísimas condiciones de trabajo y de vida (largas jornadas de trabajo, sueldos bajos, deplorables condiciones de seguridad e higiene etc.).

Puede decirse que, el Derecho del Trabajo, es el resultado de un proceso de reacción frente a estos postulados que definen el Derecho individualista del trabajo.

- **Frente al dogma de la autonomía contractual se postula la intervención del Estado para tutelar al trabajador en tanto que es la parte contratante débil.** Se crea un contrato nuevo, el contrato de trabajo, que toma en consideración que en la relación de trabajo queda personalmente implicada la persona del trabajador y que el salario no es solamente el precio del trabajo sino el medio de subsistencia del trabajador y de su familia.
- **Frente a la represión del asociacionismo obrero se abre paso a la idea de que sólo si el trabajador se organiza colectivamente tiene poder para negociar en pie de igualdad sus condiciones con el empresario.** Y, por consiguiente, se reconoce el derecho de asociación, y los mecanismos de actuación típicos del movimiento sindical: el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

El Intervencionismo del Estado en la Regulación del Trabajo.

En primer lugar, señalar las palabras clásicas de LACORDAIRE: “Entre el fuerte y el débil, la libertad oprime, la ley libera”

- Este intervencionismo fue, en una primera etapa, tímido y excepcional. Es la etapa de las llamadas <<leyes de fábricas>>, que establecieron condiciones mínimas de trabajo en las fábricas, con la finalidad de proteger a grupos de trabajadores particularmente vulnerables (mujeres y menores) y de impedir las condiciones de explotación particularmente odiosas (trabajos peligrosos, jornadas excesivas, ausencia de descanso etc.)
- El paso de esta <<legislación del trabajo>> al Derecho del Trabajo supone un salto cualitativo que vendrá dado por la regulación legal del contrato de trabajo, núcleo de un Derecho propio, que parte de la consideración del trabajador como contratante débil. Un contrato en el que, a diferencia de lo que ocurría con el arrendamiento de servicios, el peso de las normas imperativas y limitadoras de la autonomía contractual, es muy grande,

puesto que abarca el conjunto de los derechos y obligaciones de las partes.

Por último, conviene destacar, la función del contrato de trabajo como centro de imputación de un nuevo bloque normativo que es el del Derecho laboral o Derecho del Trabajo, el cual, se aplica a los sujetos del contrato de trabajo.

El Reconocimiento del Fenómeno Sindical.

En cuanto al fenómeno sindical conviene distinguir tres etapas: la etapa de prohibición, la de tolerancia y la de reconocimiento.

- **La etapa de prohibición.** Ya nos hemos referido antes a la represión del asociacionismo obrero.
- **La etapa de tolerancia.** La fuerza del movimiento obrero y el cambio de actitud de los partidos burgueses supuso que paulatinamente se produjera en los ordenamientos occidentales una despenalización de la constitución de sindicatos, lo cual, no significó la plena libertad de acción sindical ya que se consideraba la huelga como delito y además, señalar la no contratación y despido de sindicalistas. Esta etapa coincide con la Ley General de Asociaciones de 1887.
- **La etapa de reconocimiento jurídico.** Es aquella en la que se produjo la expresa legalización de las organizaciones sindicales, que a partir de entonces gozarán de la protección del Ordenamiento jurídico. En España, el pleno reconocimiento jurídico del sindicato se produce con la constitucionalización de los derechos sindicales. Concediendo a la libertad sindical rango de derecho fundamental del que forman parte los medios de acción sindicales típicos: la negociación colectiva y la huelga.

3. LAS FUNCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En su origen, el Derecho del Trabajo es una conquista del movimiento obrero, a la que la burguesía condesciende con más o menos pragmatismo, y que tiene por finalidad la *tutela del trabajador*, en cuanto que sujeto

personalmente implicado en la relación de trabajo y en cuanto que contratante débil.

El libre juego del mercado en la determinación del precio y condiciones de la prestación del trabajo produjo, como se ha dicho, una situación de intolerable explotación de las clases asalariadas y el Derecho del Trabajo nació como un dique llamado a impedirla.

Un dique tutelador de la dignidad del trabajador y de su desvalida posición contractual, pues al establecer un conjunto de normas imperativas mínimas, concederá al trabajador un zócalo de derechos irrenunciables y limitará y regulará la autonomía contractual.

Esta función primigenia del Derecho del Trabajo tiene, en nuestros días, plena vigencia. El peso de las normas imperativas y limitadoras de la autonomía contractual que parten de la asunción de la condición del trabajador como contratante débil, sigue siendo en nuestro Derecho importantísimo y sólo se ha mitigado significativamente a favor de la autonomía colectiva, es decir del papel regulador del convenio colectivo.

Señalar que la tutela del trabajador ha alcanzado su máxima expresión con la afirmación de los derechos humanos en el trabajo.

Cuando los ordenamientos laborales prestan reconocimiento jurídico a la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y el conflicto colectivo, instituciones que permiten la auto tutela de los trabajadores, el Derecho del Trabajo pierde parte de su genética beligerancia y se configura fundamentalmente como un marco de *composición del conflicto industrial*, entendiendo la contraposición de intereses de empresarios y sindicatos como inherente a las relaciones de trabajo. En efecto, reequilibrado el poder de las partes mediante el reconocimiento a los trabajadores de sus derechos colectivos, es el ejercicio de esos derechos y no tanto la tutela estatal, el principal instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores.

En este contexto, al Derecho del Trabajo le corresponde establecer el marco dentro del cual se desenvuelve el conflicto industrial.

4. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

El Nacimiento del Derecho del Trabajo en España. (segúndiapos)

Las Primeras Leyes Laborales (1873-1900)

Las primeras leyes laborales excepcionales abordan la regulación del trabajo de los *menores*. (Ley Benot de 1873, la Ley de 26 de julio de 1878 y la Ley de 13 de marzo de 1900) adoptan, entre otras, las siguientes medidas:

- Prohibición de trabajar de los menores de 10 años.
- Limitación de la jornada laboral de los menores de 15 años.
- Prohibición del trabajo de menores en empleos peligrosos.
- Períodos de descanso post-parto y por lactancia (abordando también, pues, el trabajo de las *mujeres*)

En otro terreno el que se ha denominado <<intervencionismos científico>> destacar la creación en 1883 de una Comisión de Reformas Sociales, sustituida en 1903 por el Instituto de Reformas Sociales.

En el plano de las relaciones colectivas, señalar la Ley de Asociaciones de 1887, que supuso la despenalización del asociacionismo sindical. De modo que los trabajadores podían sindicarse libremente, pero podían ser sancionados penalmente si hacían huelga hasta que en 1909 se despenaliza la huelga.

El Desarrollo Progresivo del Ordenamiento Laboral (1900-1923)

La pluralidad de leyes laborales aprobadas entre 1900 y 1923 adoptan, entre otras, las siguientes medidas:

- El descanso dominical.
- Obligación de pago en moneda legal y prohibición de pago en lugares de recreo.
- Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.
- Una jornada máxima de 9 horas en la minería.
- Una jornada de 8 horas en la construcción.

Sin embargo, no se promulga una ley que regule específicamente el contrato de trabajo, ni el asociacionismo sindical, ni los convenios colectivos.

En el terreno institucional, se crea un Servicio de Inspección de Trabajo, el Instituto Nacional de Previsión, los Tribunales Industriales y el Ministerio de Trabajo en 1920.

La Dictadura de Primo de Rivera (1923- 1930)

Del período de la dictadura de Primo de Rivera dos normas merecen ser destacadas:

- El Código de Trabajo de 1926, aprobado por RDL de 23 de agosto de 1926. Constaba de cuatro partes: contrato de trabajo, aprendizaje, accidentes de trabajo y tribunales industriales. Cabe destacar la limitada regulación del contrato de trabajo (25 artículos de un total de 489).
- El RDL de 26 de noviembre de 1926, por el que se regula una Organización Corporativa Nacional. Cabe destacar la generalización de los Comités Paritarios, por profesiones y de ámbito local o interlocal, cuya función era determinar las condiciones reglamentación del trabajo.

El Derecho del Trabajo clásico en España (según las diapos)

La Segunda República (1931-1939)

La Constitución republicana de 1931 contempló un específico derecho de asociación sindical, incluido el de funcionarios, así como un extenso programa de legislación social que incluía la participación de los obreros en la dirección y los beneficios de las empresas.

Del desarrollo legislativo, cabe destacar, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, la Ley de Jornada Máxima de 1932 y la Ley de Jurados Mixtos de 1931.

De la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, conviene señalar:

- La consideración de la huelga como legal.
- La exigencia de causalidad para el despido disciplinario.
- Y la previsión de los convenios o pactos colectivos como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo.

Estos convenios colectivos tuvieron un escaso desarrollo práctico y la reglamentación de las condiciones de trabajo se realizó mediante el establecimiento de las «bases de trabajo» a través de los Jurados Mixtos, sucesores de los Comités Paritarios.

La Dictadura Franquista (1939-1976)

El Estado surgido de la guerra civil se funda sobre una concepción comunitaria de la empresa.

- Para el Fuero del Trabajo de 1938 la empresa es una unidad productora en que los elementos instrumentales (el capital) quedan subordinados a los de categoría humana y todos ellos al bien común. Como consecuencia de ello se concibe un sindicalismo unitario y obligatorio, inspirado en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía, y dirigido por los militantes del partido único e instrumento al servicio del Estado.
- El Fuero del Trabajo de 1938 estipula en su declaración VII la creación de las Magistraturas de Trabajo como Tribunales especiales encargados de la jurisdicción laboral.
- Con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se refuerza la estabilidad en el empleo: al exigir la causalidad en el despido disciplinario y con el control administrativo sobre los despidos colectivos.
- La regulación de las bases del trabajo las atribuye el Fuero del Trabajo de 1938 en monopolio al Estado, a través de las Reglamentaciones de Trabajo reguladas por ley de 1942.
- La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y la Ley General de la Seguridad Social de 1966 supondrán la implantación de la Seguridad Social en el Estado Español.

Naturalmente, la rigidez de los principios y de las normas de los primeros años va cediendo a lo largo del período.

La Transición Política (1977-1978)

En julio de 1976 se inicia un proceso de reformas que supuso el tránsito de un régimen autoritario a otro democrático, culminado con la publicación de la Constitución de 1978.

Las disposiciones de contenido laboral más relevantes adoptadas durante esta época son:

- RDLRT de 1977 reguló diversos temas como el derecho de huelga, conflictos colectivos, convenios colectivos, reglamentaciones u ordenanzas laborales, despido disciplinario o el despido por causas objetivas.

- Otras disposiciones normativas de contenido laboral introdujeron la libertad sindical, suprimieron la sindicación obligatoria y la cuota sindical y autorizaron al Gobierno a adaptar la Ley sindical de 1971 a la nueva situación de libertad sindical.

La Constitución Española de 27 de Diciembre de 1978

La CE de 27 de diciembre de 1978 deroga las leyes fundamentales del régimen franquista e instaura un nuevo régimen democrático y pluralista.

Reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado y reconoce a los trabajadores una serie de derechos no sólo de carácter individual sino colectivo.

5. PROBLEMAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los factores desencadenantes de la crisis del modelo clásico son:

- Las transformaciones del sistema productivo por la influencia de las nuevas tecnologías.
- Las transformaciones del sistema económico a causa de la globalización.
- Las transformaciones del paradigma ideológico a causa del neoliberalismo.

Los dos principales retos que tiene ante sí planteados el Derecho del Trabajo y que probablemente determinarán su evolución en los próximos años son:

- El proceso de internacionalización económica, la globalización.
- Y el impacto social y económico de las tecnologías de la información.

La expansión de la economía capitalista y de sus postulados, principalmente el del libre comercio, así como, la creación de un mercado de envergadura mundial, están teniendo importantes repercusiones sobre los sistemas de relaciones laborales. La capacidad de los Estados de regular autónomamente sus relaciones de trabajo está en entredicho y existe un serio riesgo de que concurren condiciones de trabajo rayanas en la explotación.

Para evitar este peligro, la Organización Internacional del Trabajo aprobó en 1998 la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el

trabajo”, que declara como derechos fundamentales en el trabajo con alcance universal:

- La prohibición del trabajo forzoso e infantil.
- El derecho a la no discriminación.
- El derecho de libertad sindical.
- El derecho de negociación colectiva

Por el momento los cambios que ha experimentado el mundo del trabajo como consecuencia de la aplicación productiva de las tecnologías de la información, son todavía incipientes pero no es difícil adivinar que tendrán un hondo calado y que exigirán reformar muchas instituciones laborales. Piénsese en el fenómeno ya notable del teletrabajo, en España, la reforma del 2012 ha acogido el teletrabajo en el Estatuto del Trabajador.

Otros problemas que viene afrontando el Derecho del Trabajo son: el recurso a la economía sumergida, la descentralización productiva, los movimientos migratorios, la dualización del mercado de trabajo entre PYMES y gran empresa, y la deslocalización de empresas.

El debate actual en la UE se centra en el tema de la «*flexiguridad*», definida como una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral.

Una *flexibilidad* que viene concebida como transiciones: del colegio al trabajo, de un empleo a otro, del desempleo o la inactividad al trabajo y del trabajo a la jubilación.

Una *seguridad* que viene concebida como seguridad en el empleo, no en el puesto de trabajo.

Las líneas de tendencia son tres:

- La legalización de toda una gama de trabajos o contratos atípicos (contratos temporales, contratos a tiempo parcial y contratos formativos)
- La flexibilización de las instituciones jurídico-laborales, particularmente las que permiten la adaptación de la empresa a las fluctuaciones del entorno económico y productivo.
- Las necesidades de adaptación del sistema normativo a los requerimientos del sistema económico se han traducido en un nuevo reparto de papeles entre la ley y el convenio. La ley se ha retirado de la

regulación de numerosos aspectos de la relación laboral llamando en causa al convenio, lo que significa que lo que hasta hace poco eran garantías legales queda ahora al albur de la negociación.