

Tema 3. El trabajo por cuenta ajena

1. El derecho del trabajo

La convivencia humana conlleva la aparición de problemas y conflictos entre los hombres, y por ello se hacen necesarias unas normas que pongan orden en la sociedad en la que vivimos. Al conjunto de normas o leyes que regulan las relaciones del hombre en cualquier sociedad para que pueda vivir en un marco de justicia, es a lo que llamamos **derecho**.

El derecho está constituido por varias parcelas en función de los asuntos que trata. Así, por ejemplo, derecho civil, derecho penal, derecho procesal, etc. Pero, nosotros, en esta unidad sólo vamos a estudiar la rama del derecho denominada laboral o derecho del trabajo.

Evolución histórica

No siempre han existido normas que regulen las relaciones entre el trabajador y la empresa en la que éste presta sus servicios. Si hacemos un breve recorrido a lo largo de la historia nos encontramos con distintas situaciones antes de llegar a la actual. Estas situaciones han sido:

- En la Antigüedad el trabajador era un esclavo que pertenecía a su dueño.
- En la Edad Media surgen los gremios, que son asociaciones de profesionales de un mismo oficio, por lo general artesano, que tienen por finalidad proteger los mismos intereses.
- Con la aparición de las primeras fábricas comienza la Revolución Industrial, que trae consigo malas condiciones de trabajo: salarios bajos, trabajo de menores, trabajo sin descansos pagados, jornadas de 16 horas al día, falta de seguridad e higiene.
- Como reacción a estas pésimas condiciones laborales, surge el movimiento obrero el cual, tras muchas y continuas reivindicaciones, consigue que el Estado, que hasta entonces no había participado, intervenga para intentar paliar la desigualdad existente hasta entonces entre empresario y trabajador.



Una vez vista esta breve evolución histórica se puede definir el concepto del derecho laboral como: la parte del derecho que regula la relación jurídica entre el empresario y el trabajador, siendo éste un trabajador voluntario, dependiente y por cuenta ajena.

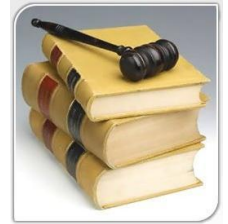
Hoy en día, la sociedad se ve afectada por muchas variaciones; hay cambios tecnológicos, cambios en la población, como la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, España está integrada en la Unión Europea, etc. Todos estos factores hacen que el derecho del trabajo tenga ciertas modificaciones para así adaptarse a estos cambios que se están produciendo.

2. El objeto del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo tiene como objeto un determinado tipo de trabajo, que es aquel que cumple las características de trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dependiente. Vamos a analizar qué significa cada una de estas características:

- **Trabajo personal.** El trabajador que suscribe un contrato de trabajo queda obligado a realizar el trabajo personalmente, es decir, durante la vigencia del contrato, el trabajo tiene que ser realizado por él mismo, sin que pueda mandar a una persona que le sustituya.

- **Trabajo voluntario.** Hoy día el trabajador es libre para comprometerse a trabajar e incluso para dar por terminado su contrato.
- **Trabajo retribuido.** La causa final de quien trabaja es satisfacer sus necesidades a través de bienes económicos y para ello necesita que su trabajo sea remunerado. Se trabaja a cambio de recibir un salario.
- **Trabajo por cuenta ajena.** El trabajo del hombre da como resultado bienes o servicios, pero éstos pertenecen a una persona distinta de quien ha realizado el trabajo, esta persona es el empresario.
- **Trabajo dependiente.** El trabajador está sometido a la organización y dirección del empresario. El empresario es quien organiza y da órdenes sobre la ejecución del trabajo.



Sólo el trabajo que cumple estas cinco características es el que va a estar regulado por las normas que componen el derecho del trabajo.

Actividad

Una señora posee unas fincas de olivos y al ser viuda y no tener hijos, todos los años un vecino del pueblo le ayuda a recoger las aceitunas. Este vecino no recibe ninguna remuneración por este trabajo, pero la Sra. Ramírez le regala siempre unos bidones de aceite. ¿Este trabajo estaría regulado por el derecho laboral?

Ejemplo

Juan López es médico y pertenece a la ONG “Médicos sin fronteras”. En este momento se encuentra en Tanzania ayudando en labores humanitarias de forma altruista, es decir, solo recibe la satisfacción personal por el trabajo que realiza, pero no es retribuido económicamente. El trabajo que desempeña Juan no forma parte de la regulación del derecho de trabajo, ya que falta una de las características, que es la retribución.

3. Normativa laboral

Por **normativa laboral** se entiende el conjunto de normas que van a ser de aplicación a la relación existente entre el trabajador y el empresario, también se les llama fuentes del derecho laboral.

Dependiendo de dónde proceden las normas, éstas se clasifican en:

- Fuentes internas: son normas creadas por nuestro poder legislativo (Cortes), Ejecutivo (Gobierno) y representantes de los trabajadores y empresarios.
- Fuentes internacionales: son creadas por la Unión Europea (UE) otros organismos y por pactos o acuerdos que España mantiene con otros países.

3.1 La división de poderes del Estado

El Estado tiene divididos sus poderes en tres, que son el poder legislativo, ejecutivo y judicial:

El **poder legislativo**: es el Parlamento, recibe el nombre de Cortes Generales y está compuesto por el Congreso de los Diputados y por el Senado. El Parlamento es quien sustenta la potestad legislativa, es decir, elabora las leyes de mayor rango jerárquico después de la Constitución Española. El Parlamento se encarga de realizar las leyes orgánicas y las leyes ordinarias cuya diferencia veremos en el siguiente epígrafe.

• El **poder ejecutivo**: el Gobierno asume el poder ejecutivo y es el encargado de dirigir la vida administrativa del país. Para poder dirigir a la nación cuenta con la potestad reglamentaria, elaborando reglamentos y normas, que veremos en el siguiente epígrafe.

• El **poder judicial**: está compuesto por jueces y tribunales, que son los encargados de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Nuestra Constitución reconoce el derecho a obtener la tutela judicial efectiva, es decir, todos los ciudadanos tienen derecho a reclamar ante los jueces.

Las fuentes del derecho del trabajo están ordenadas de mayor a menor categoría según el **principio de jerarquía normativa**, el cual establece que carecen de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior. Las normas también deben respetar otro principio denominado **principio de orden normativo**, según el cual la norma posterior en el tiempo anula total o parcialmente una norma anterior, siempre que sea de igual o inferior rango jerárquico.

Fuentes del Derecho:

<u>1. Fuentes internas:</u>	<u>2. Fuentes internacionales</u>
1.1. Disposiciones legales -y reglamentos.	2.1. Normativa laboral de la UE.
1.2. Convenios colectivos.	2.2. Normativa laboral de la OIT
1.3. Contrato de trabajo.	2.3. Normativa laboral que emana de convenios realizados por España.
1.4. Usos y costumbres locales y profesionales.	

4. Fuentes internas

En este epígrafe se va a hacer referencia a las fuentes del derecho del trabajo que han sido creadas dentro del Estado español. Estas normas ordenadas jerárquicamente son las siguientes: disposiciones legales y reglamentos del Estado, convenios colectivos, contrato de trabajo y usos y costumbres locales y profesionales.

4.1 Disposiciones legales y reglamentos del Estado

La Constitución Española de 1978. Es la regla superior del ordenamiento jurídico, la norma suprema a la que las demás normas deben subordinarse. En la Constitución se determina la forma de gobierno, cómo tienen que organizarse los poderes públicos, y los derechos fundamentales y libertades públicas. Así, son derechos fundamentales laborales: el derecho a sindicarse libremente y el derecho a la huelga de los trabajadores. Dentro de la Constitución aparecen recogidos otros derechos y deberes de contenido laboral como el derecho al trabajo o el derecho a una remuneración suficiente.

Leyes orgánicas. Son aquellas que desarrollan los derechos fundamentales y libertades públicas y otras materias que establece directamente la Constitución. Las leyes orgánicas tienen que aprobarse por mayoría absoluta del Congreso de los Diputados, es decir, un mínimo de 176 votos -mitad más uno- ya que el Congreso está formado por 350

Leyes ordinarias. Son las leyes que regulan las demás materias que no están reservadas a las leyes orgánicas. Para su aprobación se requiere mayoría simple, esto es, el voto favorable de la mayoría de los diputados presentes. Por ejemplo, la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Ley Orgá

Normas con rango de ley. Son el Decreto-Ley y el Decreto Legislativo.

Decreto-Ley. Conjunto de normas dictadas, por el Gobierno, pero sólo pueden hacerse en caso de extraordinaria y urgente necesidad, es decir, cuando se requiere una actuación rápida en una determinada materia. Estas normas son provisionales ya que, posteriormente, tienen que ser ratificadas por el Congreso.

Decreto Legislativo. Conjunto de normas que también proceden del Gobierno pero, en este caso, cuentan con el consentimiento previo del Parlamento y no necesitan una posterior convalidación.

Reglamentos. Son las normas que proceden específicamente del Gobierno ya que es suya la potestad de dictar reglamentos. Los reglamentos tienen como función desarrollar las leyes y pueden ser:

- Decreto, cuando se aprueba por el Consejo de Ministros.
- Orden ministerial, cuando se aprueba por un ministro en concreto.

4.2 Convenios colectivos

El convenio colectivo es una norma específica del derecho del trabajo y hoy en día tiene una gran importancia. Un convenio colectivo es un pacto entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, sobre las condiciones de trabajo que van a regir en un determinado sector o en una determinada empresa, permitiendo adaptar y mejorar lo que dice la ley a esos sectores o empresas.

El convenio colectivo obliga a todos los trabajadores y empresarios que estén incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

4.3 Contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** es un pacto donde se manifiesta la voluntad tanto del trabajador como del empresario y en el que se reflejan las condiciones relativas a la relación laboral. Por ejemplo, la jornada, el período de prueba, etc.

En el contrato de trabajo no se pueden establecer, en ningún caso, condiciones menos favorables que las que marcan las leyes y los convenios colectivos. Debido a la importancia que tiene el contrato de trabajo, lo veremos detalladamente en la siguiente unidad.

4.4 Usos y costumbres locales y profesionales

La **costumbre** se encuentra en el último lugar de la lista de las fuentes del derecho laboral, por lo que sólo se aplica cuando no existe otro tipo de norma.

La costumbre es una norma no escrita creada por la sociedad en su conjunto y tiene que ser **local**, de un determinado lugar, y **profesional**, para una determinada profesión. Por ejemplo, los comercios de una localidad señalada cierran el negocio la tarde que hay mercadillo por la mañana.

La nueva normativa laboral deja un gran margen de actuación a la negociación colectiva, que es la realizada por representantes de empresarios y trabajadores. El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo, donde se regulan muchas condiciones de trabajo, como la estructura del salario, duración del período de prueba, jornada de trabajo, etc.

Ahora bien, los convenios colectivos tienen que respetar lo que regulen las leyes, ya que su finalidad es adaptarse a las peculiaridades de cada sector y en todo caso tratar de mejorar las condiciones establecidas por las leyes.

Actividad

El Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué tipo de norma es? ¿Quién lo ha elaborado?

5. Fuentes internacionales

Por **fuentes internacionales** se entiende el conjunto de normas que provienen de fuera de nuestras fronteras. Dentro de las normas internacionales cabe distinguir: la normativa laboral que emana de la Unión Europea (UE), la normativa laboral que emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa que emana de convenios realizados por España.

5.1 La Unión Europea (UE)

La finalidad básica de estas normas es garantizar la libre circulación de los trabajadores dentro del territorio de la Unión, así como establecer medidas de seguridad social que protejan la situación de trabajadores emigrantes. Las normas más importantes de la Unión Europea son:

- **Reglamentos.** Son leyes obligatorias y directamente aplicables en los Estados miembros, es decir, no necesita una norma nacional de cada Estado para que pueda ser aplicada.
- **Directivas.** Son también normas obligatorias para los Estados miembros respecto del resultado a alcanzar, pero no son directamente aplicables por lo que requieren, por parte de los Estados una norma nacional que los desarrolle.



Las normas de la UE prevalecen sobre las normas internas españolas incluida la Constitución.

5.2 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT crea un conjunto de normas que son las siguientes:

- **Convenios de la OIT.** Son normas internacionales que necesitan ser ratificadas por el Estado español y publicadas en el BOE. Una vez que se dan estos requisitos prevalecen sobre las normas de nuestro Estado, excepto sobre la Constitución. Por ejemplo, el Convenio nº 132 de 1970 sobre las vacaciones pagadas.
- **Recomendaciones de la OIT.** Son meras propuestas dirigidas a los Estados miembros y, por tanto, no son obligatorias.
- **Resoluciones de la OIT.** Es el mecanismo a través del cual la OIT expresa su criterio sobre una determinada materia.

5.3 Normativa que emana de convenios realizados por España

España puede firmar convenios o tratados con otro/s Estados cuyo fin, generalmente, y en materia laboral, es la protección de los trabajadores emigrantes. En la actualidad España tiene suscritos numerosos convenios con diferentes Estados, pero tienen que ser aprobados por el Parlamento para convertirse en normas de derecho español.

Actividad

Explica la diferencia entre un reglamento y una directiva de la U E..

6. Principios de aplicación de las normas laborales

En esta unidad hemos estudiado una pluralidad de normas y, en algunas ocasiones, puede ocurrir que existan varias normas regulando la misma materia. En este supuesto se plantea el problema de cuál debe ser la norma que tenemos que aplicar a cada caso en concreto.

Ya hemos visto que las normas están sometidas al principio de jerarquía normativa según el cual unas normas tienen un rango superior a otras y ninguna norma de rango inferior puede contradecir una norma de rango superior.

Ocurre que si siempre aplicamos la norma superior no podríamos aplicar un convenio colectivo o un contrato de trabajo, ya que éstos son inferiores a las leyes.

Para solucionar este problema, existen una serie de principios que nos ayudan a saber cuál es la norma que tenemos que aplicar a cada situación. Estos principios son: principio de la norma más favorable, principio de la condición más beneficiosa, principio *in dubio pro operario* y principio de irrenunciabilidad de derechos.

6.1 Principio de la norma más favorable

En el caso de que existan dos o más normas aplicables a un mismo supuesto, se debe aplicar la norma más favorable para el trabajador, con independencia del mayor o menor rango que tenga la norma.

Para apreciar cuál es la norma más favorable, se debe entender en su conjunto, y en cómputo anual, si se trata de conceptos cuantificables como el dinero..

Generalmente, va a ser de aplicación el convenio colectivo, ya que suele mejorar las condiciones laborales contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias.

Si no se aplicase este principio, los convenios colectivos tendrían difícil aplicación, dejando sin efecto la negociación colectiva.

6.2 Principio de la condición más beneficiosa

Significa que el trabajador puede mantener los derechos que ha conseguido a través de su contrato de trabajo, aunque después se apruebe una norma que se aplique a todos los trabajadores con carácter general, y establezca condiciones menos favorables que las que el trabajador venga disfrutando de forma individual.

6.3 Principio *in dubio pro operario*

Según este principio, cuando una norma dé lugar a varias interpretaciones, se debe interpretar en el sentido que resulte más ventajoso para el trabajador.

6.4 Principio de irrenunciabilidad de derechos

Significa que el trabajador no puede renunciar a los derechos que le reconozcan las leyes, o los convenios colectivos, y que sean indisponibles.

7. La jurisdicción laboral

La Constitución reconoce a todas las personas el derecho a poder acudir a los jueces o tribunales cuando existan situaciones conflictivas. Nosotros, como trabajadores, tenemos que conocer cuáles son los órganos de la justicia a los que podemos acudir. Estos juzgados y tribunales son los que componen el poder Judicial y son los únicos competentes para juzgar. Vamos a ver cómo se organizan estos órganos en el ámbito laboral:

- **Juzgado de lo Social.** Su ámbito es la provincia, aunque puede existir más de un juzgado de lo Social por provincia.
- **Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.** Estos tribunales están integrados por diversas salas en función del asunto que se trate. Así, la Sala ' de lo Social es la que resuelve los conflictos en materia laboral.
- **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Su ámbito se extiende a todo el territorio español aunque la sede está en Madrid. Resuelve conflictos colectivos y sindicales.
- **Sala de la Social del Tribunal Supremo.** Es el órgano superior jerárquicamente, su ámbito es toda España y la sede está en Madrid.



Al margen de estos juzgados y tribunales, y sin formar parte del Poder Judicial del Estado, se encuentra otro tribunal de gran importancia que es el Tribunal Constitucional. Este tribunal resuelve los conflictos que surgen cuando se ha violado alguno de los derechos fundamentales y/o libertades públicas. Así mismo, es el órgano encargado de decidir si una ley completa, o una determinada parte de una ley es inconstitucional.

Actividades

A) Ejercicios de apoyo

1. Lee atentamente este caso y contesta a las siguientes preguntas:

Don Francisco Cachero ha firmado un contrato con la empresa UNINSA por el cual él se compromete a prestar sus servicios. Don Francisco, sabiendo que su hermano está desempleado y buscando trabajo, le propone que se turnen para trabajar en la empresa FRISA, de modo que don Francisco vaya dos semanas al mes y su hermano el tiempo del mes restante.

¿Debe admitir esto la empresa? ¿Se regularía esta situación por el derecho laboral? Explica tu respuesta.

2. Ordena conforme al principio de jerarquía normativa las siguientes normas:

Ley 3111995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio colectivo nacional de oficinas y despachos de 1999.

Real Decreto 48611997, del 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Constitución española de 1978.

Ley Orgánica de Libertad Sindical 11185.

Convenio de la OIT nº 155 sobre seguridad y salud en el trabajo. 5

Directiva de la UE sobre agentes cancerígenos. t

Contrato de trabajo.

3. Lee los siguientes artículos y responde a las cuestiones planteadas después.

14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

17. 1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley.

2. La detención preventiva no podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas, el detenido deberá ser puesto en libertad o a disposición de la autoridad judicial.

3. Toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo que le sea comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la asistencia de abogado al detenido en las diligencias policiales y judiciales, en los términos que la ley establezca.

4. La ley regulará un procedimiento de «habeas corpus» para producir la inmediata puesta a disposición judicial de toda persona detenida ilegalmente. Así mismo, por ley se determinará el plazo máximo de duración de la prisión provisional.

¿De qué norma se trata?

¿Es una fuente del derecho interno o internacional?

¿A través de qué otra norma deben desarrollarse estas, artículos?

¿Dónde se puede acudir si se ven violados los derechos contenidos en estos artículos?

-¿Crees que actualmente hay personas discriminadas en el trabajo? Enumera los posibles colectivos que pueden verse discriminados en una relación laboral.

b) Supuestos prácticos

1. La empresa UNIX. SA dedicada a la informática, tiene en la actualidad una gran cantidad de trabajo. Por ello, ha contratado a un nuevo trabajador y le ha ofrecido más dinero que a otros compañeros, que realizan las mismas funciones, a cambio de que no descansa ningún, día de la semana y descansar tres días seguidos a final de mes. ¿Sería correcta la actuación de la empresa? ¿Es de aplicación alguno de los principios estudiados?

2. Di cuáles de las siguientes afirmaciones son verdaderas y cuáles falsas:

- El Tribunal Supremo es el órgano de mayor rango jerárquico del poder judicial.
- Las leyes ordinarias deben aprobarse por mayoría absoluta del Congreso de los Diputados.
- Una orden ministerial es superior jerárquicamente a un decreto-ley.
- los Reglamentos de la UE son directamente aplicables en los Estados miembros.

3. Un trabajador pactó con su empresa en el contrato de trabajo que disfrutaría de las siguientes vacaciones:

20 días en Navidad. - 21 días en verano. 10 días en Semana Santa.

Este trabajador ha consultado en el convenio colectivo de su sector y, en materia de vacaciones, se fijan 35 días naturales por año trabajado. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores establece unas vacaciones retribuidas no inferiores a 30 días naturales por año trabajado. ¿Son legales las vacaciones de este trabajador establecidas en su contrato? ¿Por qué?

4. Una empresa tiene una jornada laboral de 35 horas semanales, acordada por el convenio colectivo que le es aplicable. Daniel, un trabajador de esta empresa conoce el Estatuto de los Trabajadores y sabe que en su artículo 34 se establece la duración de la jornada ordinaria en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual sin que en ningún caso sean superadas. Daniel cree que la jornada de su empresa no está dentro de la legalidad. ¿Qué opinas tú?

¿Qué principio es de aplicación a este caso?

c) Ejercicios de autoevaluación

1 - Que el trabajo es personal significa que:

- a) sólo pueden trabajar las personas mayores de 18 años;
- b) no se admite la sustitución del trabajador;
- c) se tiene que trabajar de forma individual sin formar equipos de trabajo.

2. Las leyes orgánicas se aprueban por

- a) mayoría absoluta del Congreso;
- b) mayoría simple del Congreso;
- c) consenso de todos los diputados.

3. Los convenios de la OIT son una fuente:

- a) interna;
- b) internacional;
- c) bilateral.

4. El convenio colectivo es jerárquicamente superior a:

- a) las leyes;
- b) los reglamentos;
- c) el contrato de trabajo.

5. Un decreto es:

- a) un reglamento;
- b) una directiva de la UE,
- c) una orden.

6. La costumbre se aplica:

- a) siempre que las partes quieran;
- b) cuando no exista otro tipo de norma;
- c) cuando lo diga el juez.

7- El principio de jerarquía normativa significa:

- a) que la norma posterior anula la norma anterior de igual o inferior rango;
- b) que la norma inferior no puede contradecir una norma de rango superior;
- c) las partes componentes de una norma.

8. El Tribunal Supremo existirá en:

- a) cada provincia;
- b) en el Estado español;
- c) en cada localidad.

9. Si existen dos o más normas que regulan la misma materia y se aplica la más ventajosa al trabajador, se recurre al principio:

- a) pro operario;
- b) de la condición más beneficiosa;
- c) de la norma más favorable.

10. Si existen dos o más interpretaciones de una norma y se interpreta a favor del trabajador, se recurre al principio:

- a) pro operario;
- b) de la condición más beneficiosa;
- c) de la norma más favorable.