



Los métodos de trabajo han cambiado a lo largo de la Historia. Esquemáticamente, su evolución en Occidente se puede resumir así:

<p>ESCLAVOS → hasta el siglo V d.C.</p>	<p>Los esclavos no eran considerados personas, no tenían ningún derecho. La esclavitud fue legal en Europa y América hasta el siglo XIX.</p>
<p>SIERVOS → s V al s XI (Alta Edad Media)</p>	<p>Trabajaban las tierras del señor feudal y estaban ligados a ellas; el trabajo era duro y apenas llegaba a la subsistencia.</p>
<p>AGREMIADOS → s XII al s XV (Baja Edad Media)</p>	<p>Son ya un producto de la ciudad, no del campo. Cada gremio se ocupaba de una profesión y era muy difícil entrar en él.</p>
<p>OBREROS → s XIX (Revolución Industrial)</p>	<p>Llegaron con la aparición de las grandes fábricas, primero en Gran Bretaña y después en el resto de Europa. División del trabajo. Salarios bajos y malas condiciones laborales y sociales.</p>

Aunque el trabajo es tan antiguo como el hombre, el Derecho del Trabajo nace a finales del siglo XVIII en Inglaterra con la Revolución Industrial. De la situación de aquella época podemos hacernos una idea leyendo, por ejemplo, las novelas de Charles Dickens, donde los empresarios imponían las condiciones de trabajo.

Los trabajadores de las fábricas fueron tomando conciencia de su situación, y fueron consiguiendo mejoras, hasta lograr la intervención del Estado, que regula las condiciones en la situación actual, con nuestro Derecho Laboral.

En España, como en todo país democrático y avanzado, los poderes públicos se dividen, a nivel nacional, en tres ramas:

- Legislativo → el Congreso de los Diputados y el Senado. Los miembros del Congreso son elegidos en votación directa por los ciudadanos.
- Ejecutivo → el Gobierno, elegido por el Congreso de los Diputados.
- Judicial → los jueces acceden a la carrera mediante concurso – oposición.

Los tres poderes deben ser independientes entre sí.

El Derecho es el conjunto de principios y normas jurídicas a los que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad, cuyos individuos pueden ser obligados a su cumplimiento. El Derecho se puede clasificar como sigue:

<i>rama del Derecho</i>	<i>Se ocupa de:</i>	<i>Sub-divisiones:</i>
Público	de los intereses colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho Administrativo • Derecho Financiero • Derecho Procesal
Privado	de los intereses individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho Civil • Derecho Mercantil • Derecho Laboral (con naturaleza mixta público-privada)

El **Derecho del Trabajo** (o **Laboral**) es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones, y la actividad y funcionamiento de los órganos representativos de empresarios y trabajadores (patronal y sindicatos).

Para que una **actividad esté regulada por el Derecho del Trabajo** debe reunir todos los siguientes 5 requisitos:

1. **Personal** → el trabajador es insustituible.
2. **Dependiente** → el empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo.
3. **Voluntario** → el trabajador tiene libertad para elegir su trabajo y para ponerle fin.
4. **Por cuenta ajena** → los medios de producción y el producto del trabajo pertenecen al empresario.
5. **Retribuido** → toda actividad laboral ha de ser pagada con un salario.

1. EL TRABAJO Y EL DERECHO LABORAL

El *Estatuto de los Trabajadores* (ET) es la norma fundamental que rige los derechos de los trabajadores en España. El ET excluye una serie de actividades del ámbito del Derecho Laboral, o que se rigen por una regulación especial, como por ejemplo:

- El trabajo de los funcionarios públicos. (EXCL)
- Servicios sociales obligatorios (ser jurado, miembro de mesa electoral...) (EXCL)
- Miembro de un consejo de administración. (EXCL)
- Trabajo en negocios familiares, sin estar contratado. (EXCL)
- Presos en establecimientos penitenciarios. (ESPECIAL)
- Deportistas profesionales. (ESPECIAL)
- Artistas en espectáculos públicos. (ESPECIAL)
- Etc.



2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son los órganos de los que proceden las normas jurídicas. Estas normas se ordenan jerárquicamente; es decir, las de más rango prevalecen sobre las de rango inferior, y las de rango inferior no pueden contradecir a las de rango superior. Estas de menor rango amplían o mejoran los derechos de los trabajadores contemplados en las normas de rango superior.

Jerárquicamente, las fuentes del Derecho del Trabajo son:

1. Normas de la Unión Europea (UE)

Buscan el principio de no discriminación entre los ciudadanos de los Estados miembros de la UE por razón de su nacionalidad; para ello establecen:

La libre circulación de trabajadores en la UE, por cuenta propia o ajena. Los derechos aplicables a un trabajador que se desplaza a otro país son los que establece el país de acogida, no el de origen. También cualquier ciudadano puede presentarse a oposiciones en otro país miembro.

2. La Constitución española

Es la norma suprema de España. Entre los derechos fundamentales que recoge (artículo 28), en materia laboral hay tres, y sólo tres, que son:

- a) Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse a ellos.
- b) Derecho a la huelga por razones laborales (NO políticas).
- c) Derecho a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc.

Al ser derechos fundamentales, están desarrollados por Leyes orgánicas, es decir, se aprueban y derogan por mayoría absoluta en las Cortes.

3. Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tratados internacionales

La OIT es un organismo de la ONU cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores en todo el mundo.

4. Leyes Orgánicas, orgánicas, ordinarias, reglamentos...

Las Leyes Orgánicas regulan los Derechos fundamentales, y las aprueban las Cortes con

mayoría absoluta. Las leyes ordinarias regulan materias que no son derechos fundamentales. También las aprueban las Cortes, pero con mayoría relativa.

En este cuarto grupo está *el Estatuto de los Trabajadores* (ET)

- 5. Reglamentos.** De rango inferior a las leyes, las aprueba el Gobierno o los ministros.
- 6. Convenios colectivos.** Un convenio colectivo es un acuerdo escrito negociado entre los sindicatos (trabajadores) y patronal (empresarios), que regula las condiciones de trabajo y la convivencia laboral en las empresas.
- 7. Contratos de trabajo.** Firmado entre el empresario y el trabajador.
- 8. Usos y costumbres locales y profesionales.** Solo se aplicaran bien si no hay una ley, convenio o contrato, o bien cuando la propia ley se refiera a ellos.
- 9.** Finalmente, la **jurisprudencia¹ del Tribunal Supremo** sirve de pauta en actuaciones de jueces y tribunales de menor rango.

3. PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Ya hemos visto el *principio de jerarquía*, que consiste en que una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de rango superior. Además de eso, hay 5 *principios específicos* a la hora de interpretar y aplicar las normas laborales:

- 1.** Principio de **norma mínima** → las normas de rango superior dictan mínimos que una norma de rango inferior no puede derogar.
- 2.** Principio de **norma más favorable** → cuando hay dos normas, cualquiera que sea su rango, para un caso concreto, se le aplicará al trabajador la que le sea más favorable; eso sí, se le aplicará en toda su totalidad, no tomando sólo las partes que más le convengan.
- 3.** Principio de **irrenunciabilidad de derechos** → un trabajador no puede renunciar a derechos que tenga reconocidos en normas legales o en su convenio colectivo.
- 4.** Principio de **condición más beneficiosa** → cuando haya cambios en condiciones previas pactadas entre trabajadores y empresa, o por decisión unilateral de la empresa, se mantienen las condiciones antiguas, más favorables para el trabajador.
- 5.** Principio **in dubio pro operario** → en un tribunal, en caso de duda para aplicar una norma, se interpretará de la forma más beneficiosa para el trabajador.

FACULTADES DEL EMPRESARIO

El empresario dispone la organización del trabajo, además de poder sancionar las faltas cometidas.

El empresario puede vigilar a sus trabajadores para controlar si cumple con sus obligaciones.

¹ Cuando el Tribunal Supremo interpreta una norma y dicta dos o más sentencias sobre hechos idénticos, similares o análogos, resolviendo en el mismo sentido, decimos que *sienta jurisprudencia*; y los demás tribunales de categoría inferior no pueden contradecir esta jurisprudencia.

El empresario NO PUEDE dar al trabajador órdenes que afecten a su vida privada, que supongan un riesgo para su salud, que atenten contra su dignidad, ni que, simplemente, sean ilegales.

4. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y TRIBUNALES LABORALES

Una legislación laboral, por muy buena que sea, no sirve para nada si no se cumple. Para ello está la Administración pública y la jurisdicción laboral (los tribunales).



En la Administración pública está el Ministerio de Empleo, que desarrolla la política laboral, la Inspección de Trabajo, que vigila el cumplimiento de las leyes, y las consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas, que también desarrollan legislación laboral, pero en ningún caso contradiciendo la legislación nacional.

LOS TRIBUNALES LABORALES

La jurisdicción laboral reconoce el derecho fundamental a la protección judicial de los derechos.

Cuando hay un conflicto en materia laboral, y ya se han agotado todos los recursos previos de mediación y conciliación, hay tribunales específicos en materia socio-laboral. El proceso es la siguiente:

1. Juzgado de los Social (antiguas Magistraturas de Trabajo) → conflictos de trabajo individuales y colectivos, siempre que su ámbito no supere la provincia.
2. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma → al que se recurre si no se está de acuerdo con lo dictado por el Juzgado de lo Social.
3. Audiencia Nacional → para procesos en materia sindical y colectiva cuando el ámbito excede el de la Comunidad Autónoma.
4. Tribunal Supremo → cuando no se está de acuerdo con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, o con la de la Audiencia Nacional.
5. Tribunal Constitucional → para recursos de amparo por vulneración de derechos fundamentales recogidos en la Constitución. El Tribunal Constitucional (TC) es el intérprete de la Constitución y el organismo que tutela los derechos en ella recogidos.

ANEXO - TABLA DE GRADOS DE PARENTESCO

GRADO	TITULAR / CÓNYUGE			
1º	padre / madre	suegro / suegra	hijo / hija	yerno / nuera
2º	abuelo / abuela	hermano / hermana	cuñado / cuñada	nieto / nieta
3º	bisabuelo / bisabuela	tío / tía	sobrino / sobrina	bisnieto / bisnieta
4º	primo / prima			

EJERCICIOS

- 1.** ¿Qué es *la separación de poderes* del legislativo, ejecutivo y judicial? ¿Estás de acuerdo con este concepto? ¿Por qué?
- 2.** ¿Dónde surge la necesidad de que el trabajo esté regulado legalmente? ¿Por qué?
- 3.** Una Ley Orgánica, ¿qué materias puede regular? ¿Qué mayoría parlamentaria se necesita para ser aprobada?
- 4.** ¿Puede una Ley Ordinaria contradecir a una Ley Orgánica? ¿Y al contrario? Justifica tu respuesta.
- 5.** ¿Es cierto o no, que la Constitución está por encima del Derecho Comunitario? ¿Y que los tratados internacionales? ¿Por qué?
- 6.** ¿Qué es la jurisprudencia?
- 7.** ¿Cuál es la diferencia entre los conceptos de *persona física* y *persona jurídica*?
- 8.** ¿Se rige por el Estatuto de los Trabajadores el trabajo de un profesor funcionario de un instituto? ¿Y el de un deportista profesional? ¿Por qué?
- 9.** ¿Puede un trabajador renunciar a los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores? ¿Por qué?
- 10.** ¿Qué diferencia hay entre el principio de *norma más favorable*, y el de *condición más beneficiosa*?
- 11.** ¿Puede el Convenio Colectivo del sector socio-sanitario establecer un día menos de las vacaciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales), a cambio de aumentar el tiempo del desayuno durante todo el año? ¿Por qué?
- 12.** Si un ingeniero portugués viene a trabajar a España, ¿qué requisitos legales ha de cumplir? ¿Por qué legislación se regirá? ¿Y si un albañil español quiere irse a Lituania?
- 13.** ¿Qué es una relación laboral *por cuenta ajena*?
- 14.** Explica la diferencia entre los principios de *norma mínima* y *condición más beneficiosa*.
- 15.** Inés trabaja como voluntaria en *Cruz Roja*. ¿Es una relación laboral, o no? ¿Por qué? En caso negativo, ¿podría llegar a serlo?
- 16.** ¿Qué es el Juzgado de lo Social?

ACTIVIDADES 1.1

Pedro es un joven de 21 años que ha estudiado el Ciclo Medio de Informática. Tras graduarse, se pone a buscar trabajo.

Después de mucho buscar, ha encontrado un empleo en una Pyme, una empresa de informática en las afueras de Madrid llamada *OrdenataFeliz*, aunque le contratan como administrativo.

A la hora de firmar el contrato, ve que su sueldo es el SMI (Salario Mínimo Interprofesional), que está por debajo del fijado en el Convenio Colectivo del sector de la informática; alega la empresa su falta de experiencia, y que la que va a adquirir va a compensar esa diferencia de salario. Además, el jefe de personal le explica que su trabajo está excluido del Estatuto de los Trabajadores (ET), al tratarse de una empresa familiar. Y para terminar, de acuerdo a los usos y costumbres de la empresa, que son fuentes de Derecho, todos los nuevos trabajadores como Pedro empiezan con contratos así.

Por si fuese poco, su contrato se rige por las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas normas están jerárquicamente por encima de la Constitución española, de acuerdo a nuestra legislación.

En el contrato de Pedro se fijan 4 pagas extra al año, en vez de las 2 que establece el Estatuto de los Trabajadores, y le inquieta este hecho.

Al cabo de un tiempo, varios alumnos que están haciendo el Ciclo Formativo Administrativo van a la empresa a hacer las prácticas, y oye decir a uno de ellos que todos cumplen los requisitos necesarios en su relación con la empresa para que se les aplique el ET.

Un día, el encargado le dice que él vive cerca de la casa de Pedro, y por tanto, la empresa ha decidido que le lleve él todos los días a su casa en su coche y así no le pagan el plus de transporte.

Después de haber leído el texto, señala todos los puntos que no se ajusten a lo aprendido en este tema, explica por qué, y propón una alternativa razonada.