

DR 18 60

Carrera Derecho, Asignatura Derecho del Trabajo Título Características de la Relación Laboral Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 20 de octubre de 1981 Fecha de emisión 28 de octubre de 1981 Es bien sabido que no todas las relaciones sociales en las que entra el trabajo humano están encuadradas en lo que llamamos Derecho del Trabajo. Si el Derecho del Trabajo se debiera entender literalmente como el derecho que regula las relaciones en las que de alguna manera entra el elemento del trabajo humano, aquel se diluiría en lo indeterminado porque trabaja el soldado para su patria, el padre para su familia, el administrador para su sociedad, el propio empresario trabaja en su empresa. Para llegar a una precisión técnica es necesario delimitar el objeto de manera que tenga una concreción jurídica.

Por eso vamos a tratar hoy del núcleo central y esencial de nuestra disciplina que es la relación laboral y vamos a examinar cuáles son las características de la relación laboral que en la legislación española las tienen ustedes sintetizadas en el artículo primero, párrafo primero de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Merece la pena analizarlo con algún detenimiento. La presente ley dice 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.

Hablamos pues en primer lugar de trabajadores, es decir de personas que trabajan y el trabajo, el esfuerzo del hombre a que llamamos trabajo puede consistir en el desarrollo de sus facultades tanto manuales como intelectuales, supuesto que pudiera establecerse una neta diferenciación entre ambas. Ni el trabajo exclusivamente intelectual es concebible sin una cierta materialización ni el esfuerzo puramente físico alcanza su fin sin un acto de voluntad que le sirva de soporte. Podríamos hablar de trabajo preferentemente manual o preferentemente intelectual, pero en ningún caso se puede distinguir dentro del derecho del trabajo entre los trabajadores manuales y los trabajadores intelectuales.

Ambos aspectos del trabajo humano están regulados cuando se prestan en determinadas condiciones por esta rama del derecho. No ha sido siempre así. El origen del derecho del trabajo muestra como éste se refiere inicialmente a los trabajadores manuales que son los más necesitados de protección.

Hasta tal punto es esto cierto que aún el Código de Trabajo Español del año 1926 consideraba trabajador únicamente a quien realizaba un trabajo manual y sólo cuando en 1931 se proclama la República de Trabajadores de Todas Clases la ley del contrato de trabajo del año 31 suprime ya cualquier referencia al trabajo manual y enumera entre los trabajadores a los llamados trabajadores intelectuales. Hablamos pues como nota característica de la relación laboral, en primer lugar el trabajo puede ser manual o intelectual y en segundo lugar debe tratarse de trabajo voluntariamente prestado. Quiere ello decir que mientras históricamente el trabajo se prestó por ejemplo por esclavos como consecuencia por consiguiente de un vínculo de carácter real y después por siervos o vasallos como consecuencia de un vínculo de carácter personal

sólo cuando el trabajo se presta como consecuencia de un vínculo obligacional es decir cuando es trabajo libre estamos realmente ante una relación jurídico laboral en el sentido actual de la expresión.

La libertad es una característica esencial de la relación de trabajo. No han dejado de suscitarse algunas objeciones a la voluntariedad del trabajo y se ha invocado el precepto divino que impone el trabajo o el deber social o la necesidad ineludible de trabajar. Está claro que todas esas limitaciones todas esas coerciones no se refieren a que el trabajo sea jurídicamente algo forzoso.

El deber humano de trabajar puede cumplirse de muy determinadas maneras y cuando nosotros hablamos de que el trabajo en la relación jurídico laboral es voluntario queremos decir que es voluntario celebrar esa relación que es voluntaria la situación de quien se coloca en la condición de trabajador por cuenta ajena. En tercer lugar dice la ley servicios retribuidos y por lo tanto una característica de la relación laboral es su onerosidad. No nos interesa todo trabajo que se presta voluntariamente a otro sino sólo el trabajo que por su trascendencia social plantea reales problemas de convivencia humana es decir el trabajo que se presta como medio de subsistencia y por lo tanto a cambio de una retribución.

La onerosidad de la relación laboral queda afirmada ya desde ahora mismo como queda excluido desde ahora mismo toda prestación de carácter gratuito y en tercer lugar dice el artículo primero 1 de la ley del estatuto de los trabajadores por cuenta ajena servicios retribuidos que se prestan por cuenta ajena como explicó en su día Aguidotti con la revolución industrial el trabajo por cuenta propia se transforma en trabajo por cuenta ajena en el sentido de que mientras el artesano fabrica unos determinados productos que ingresan automáticamente en su patrimonio como frutos de su trabajo y que sólo posteriormente salen de él a través de la venta el obrero actual renuncia de antemano a los frutos de su trabajo a cambio del salario que percibe por él lo esencial y definitorio del trabajo por cuenta ajena lo ha dicho muy certeramente el profesor alonso olea está en la atribución originaria en que los frutos desde el momento mismo de su producción pertenecen a otra persona nunca al trabajador naturalmente esta realidad comporta otras consecuencias el propietario de los frutos del trabajo es también quien asume los costos del trabajo y quien asume el riesgo de que la especulación con los productos del trabajo resulte o no provechosa es decir sea o no un negocio todo esto todo este complejo fenómeno es lo que debe entenderse reflejado en esa expresión de que el trabajo se presta por cuenta ajena por fin la ley dice dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario naturalmente la persona que asume el riesgo del negocio la persona por cuya cuenta se trabaja la persona que retribuye el servicio a cambio de que el trabajador renuncie a cualquier propiedad en los frutos tiene el derecho de organizar y dirigir esa actividad y por eso por pequeña que sea la célula productiva en la que se presta el trabajo hay siempre una elemental organización hay siempre unas órdenes mínimas de la persona que recibe el trabajo y lo retribuye y esa organización cuando alcanza cierta complejidad y se diversifica en instalaciones en medios en personas interpuestas que estructuran el trabajo que lo organizan etcétera

etcétera se convierte en una empresa pero en todo caso aún en la más mínima y pequeña unidad aún en la relación entre dos personas hay un ámbito de organización y dirección que corresponde a una de las personas el empresario o el patrono y en la que se inserta o se introduce el trabajador detrás de esta afirmación del ámbito de organización y dirección de otra persona se esconden naturalmente multitud de realidades y algunos autores ponen el énfasis en señalar aspectos o matices de esta compleja realidad que la ley española sintetiza con la entrada en el ámbito de organización y dirección de otra persona por aludir a dos durante muchísimos años se consideró que la dependencia o la subordinación era una característica esencial de la relación laboral y así lo seguimos pensando en la verdadera relación laboral hay dependencia lo que ocurre es que la ley española ha asumido la noción de dependencia dentro de esta otra noción más genérica de entrada en el ámbito de organización y dirección de otra persona y otros autores también con toda razón han puesto el énfasis en el carácter duradero de la relación laboral la relación laboral no es de tracto único sino de tracto sucesivo pero esta duración hay que entenderla también incluida en la referencia al ámbito de organización y dirección de otra persona porque los servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona no pueden ser instantáneos tienen necesariamente que ser duraderos que es una característica esencial también pero repito incluida en esta quinta que la ley española nos dice de la relación laboral