

UT 1. EL DRET DEL TREBALL

DRET → És el conjunt de principis i normes jurídiques a què estan sotmeses les relacions humanes en tota societat, els individus de la qual poden ser obligats al seu compliment.

1. LA RELACIÓ LABORAL

El treball genera una relació entre la persona que el desenvolupa i la persona per a la qual el duu a terme, i **es poden distingir diverses relacions: relació laboral, no laboral o exclosa i relació laboral especial.**

Les relacions laborals es regulen pel Dret Laboral. Perquè una relació sigui laboral es requereix el compliment de **TOTS** els requisits sobre el tipus de prestació de treball, que ha de ser: **personal (individualitat), voluntària (voluntarietat), per compte d'altri (alienitat), retribuïda (retribució) i dependent (dependència o subordinació a l'empresari).**

REQUISITS DE LA PRESTACIÓ DE TREBALL DE LA RELACIÓ LABORAL

Personal	La prestació ha de ser duta a terme pel treballador, i no pot ser realitzada per una altra persona en nom seu.
Voluntària (voluntarietat)	El treball s'ha de realitzar voluntàriament. El treballador no pot ser obligat a treballar contra la seva voluntat.
Per compte d'altri (alienitat)	El fruit del treball no és del treballador sinó de l'empresari, per a qui treballa. Per exemple, un fuster confecciona tres armaris (fruit del treball), que seran de l'empresari que ha contractat el fuster, que simplement rebrà un salari per la seva feina.
Retribuïda (retribució)	El treballador ha de ser retribuït pel treball desenvolupat, és a dir, rep un salari pel seu treball.
Dependent (dependència o subordinació)	El treballador està sotmès al poder d'organització i disciplina de l'empresari, és a dir, treballarà amb els mitjans i materials subministrats per l'empresa i rebrà ordres sobre com, quan i on ha de realitzar el seu treball.

QUINES RELACIONS ESTAN EXCLOSES DE LA RELACIÓ LABORAL?

RELACIONS NO LABORALS O EXCLOSES SEGONS L'ART. 1.3. DE L'ET

Hi ha relacions de treball que estan excloses de l'aplicació del Dret Laboral, ja sigui perquè els falta algun dels requisits de la prestació de la relació laboral, o per les especials característiques de la funció desenvolupada (funció pública). Aquestes relacions es regeixen per altres normes (Dret Mercantil, Administratiu...).

RELACIONS EXCLOSES DE LA RELACIÓ LABORAL (S'INDICA EL REQUISIT QUE LI FALTA O LA CAUSA DE L'EXCLUSIÓ)

La relació de servei dels funcionaris públics. «Exercici de la Funció Pública».

Les prestacions personals obligatòries (per exemple: els treballs de col·laboració social, Els esportistes d'elit en relació amb les federacions nacionals quan són seleccionats per formar part d'una selecció, la participació a meses electorals o formar part del jurat en un judici...). «Retribució».

La dels consellers a les empreses societàries quan no desenvolupen cap altra activitat en l'empresa. «Dependència».

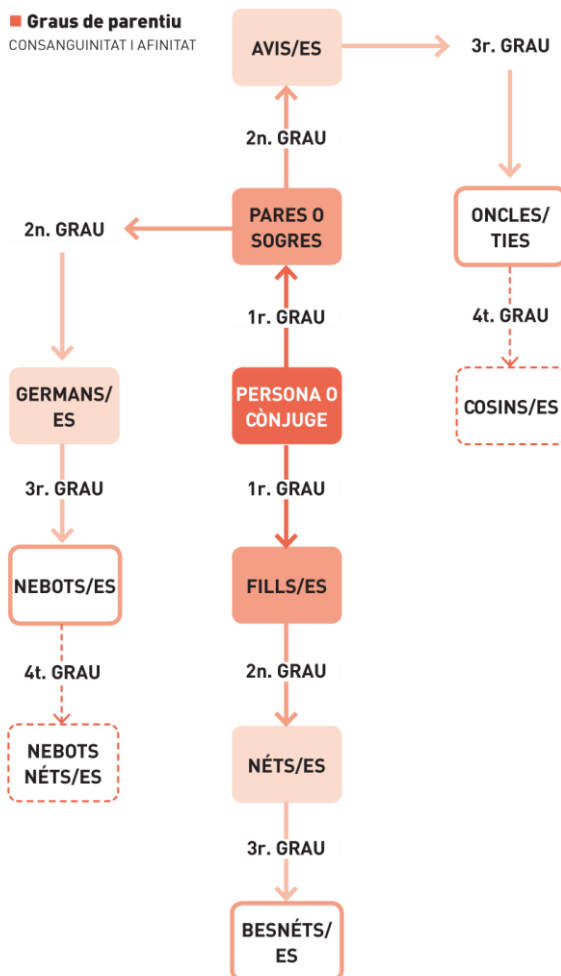
Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge. «Retribució».

Els treballs familiars, tret que es demostrï la condició d'assalariats dels qui els duen a terme. Es consideraran familiars, a aquests efectes, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge i els familiars per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament i, si escau, per adopció. «Retribució».

Els agents comercials que intervenen en operacions mercantils i n'assumeixen el risc. «Dependència i alienitat».

L'activitat dels transportistes amb autorització administrativa. «Dependència i alienitat».

La dels treballs efectuats per compte propi (treballadors autònoms). «Dependència i alienitat».



RELACIONS LABORALS ESPECIALS

Hi ha relacions laborals que **reuneixen tots els requisits de la prestació de treball, però que per les seves característiques especials es regeixen per normatives pròpies**. Es tracta de les relacions laborals especials.

A aquestes relacions només se'ls aplicarà la normativa laboral general en aquells aspectes no recollits en la norma específica que les regula.

RELACIONS LABORALS ESPECIALS SEGONS L'ART. 2. DE L'ET

El personal d'alta direcció.

El servei de la llar familiar.

Els condemnats en institucions penitenciàries.

Els esportistes professionals.

Els artistes en espectacles públics.

Els representants de comerç que intervenen en operacions mercantils sense assumir el risc de l'operació.

Els discapacitats en centres especials d'ocupació.

Els estibadors portuaris.

Qualsevol altra feina expressament declarada com a relació laboral de caràcter especial per una llei.

2. FONTS DEL DRET DEL TREBALL

L'ésser humà es caracteritza perquè viu en societat, les unes més complexes que les altres. Però en totes hi ha d'haver unes normes d'obligat compliment que regulin les relacions i possibilitin la convivència. Precisament aquest és el contingut del Dret.

Les fonts del Dret són l'origen de les normes jurídiques i indiquen quina d'elles ha d'aplicar-se en cada cas concret. Aquestes fonts són múltiples i poden ser d'origen intern (nacional) o extern (internacional).

Les Fonts del dret del treball són aquelles normes que s'han d'aplicar a una relació laboral.

Tot seguit veurem quines són aquestes fonts, quina és la seva jerarquia i quines són les seves normes d'aplicació:

TIPUS DE FONT

Internes (nacionals)	Constitució espanyola de 1978	<p>És la principal norma a nivell intern. En ella es troben alguns articles que fan referència a matèria laboral i reconeixen alguns drets laborals:</p> <p>El dret a la vaga i a la llibertat sindical, com a drets fonamentals.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El dret al treball, a escollir lliurement el treball, a rebre un salari adequat. ✓ El dret a negociar convenis col·lectius i adoptar mesures de conflicte col·lectiu. ✓ El dret a la seguretat social, a una política d'ocupació, a la seguretat i higiene en el treball, i al descans necessari limitant la jornada i el dret a unes vacances retribuïdes periòdicament.
	Lleis	<p>Les lleis les aproven les Corts Generals (Congrés i Senat), i la seva funció és desenvolupar la Constitució. Així, si la Constitució recull el dret a vaga, una llei recollirà com es desenvolupa aquest dret.</p> <p>Existeixen diversos tipus de lleis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lleis orgàniques. Desenvolupen els drets fonamentals de la Constitució, entre ells es troben el dret a la vaga i el dret a la llibertat sindical. En ser drets més importants s'exigeix una majoria absoluta per aprovar-les, o sigui, la meitat més un de tots els diputats (176 sobre 350). ✓ Lleis ordinàries. Regulen les matèries no reservades a les lleis orgàniques. Per aprovar-les només fa falta més vots a favor que en contra. ✓ Reial Decret-Legislatiu. S'encarrega d'unificar diverses lleis en una sola. L'<u>Estatut dels Treballadors</u> és una llei amb forma de Reial Decret-Legislatiu. ✓ Reial Decret-Llei. És aprovat pel Govern en cas d'urgent necessitat, però després ha de ser convalidat pel Congrés.
	Reglaments	<p>Els reglaments els aprova el Govern i l'Administració. La seva funció és concretar encara més les lleis. Podem dir que redacten la lletra petita de les lleis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hi ha molts reglaments sobre dret del treball, per exemple el RD 2720/98 sobre contractes temporals.

Externes (internacionals)	Unió Europea	<p>Des de l'ingrés d'Espanya a la UE el 1986 la normativa de la UE està per damunt fins i tot de la Constitució, de manera que caldria canviar la Constitució per adaptar-se a la normativa europea, al ser aquesta obligatòria.</p> <p>Hi ha diversos tipus de normes, però cal destacar sobretot les Directives de la UE.</p> <p>Es tracta de normes que són mínimes per a tots els països de la UE però que posteriorment cada país pot millorar-les.</p>
	Tractats o convenis internacionals	<p>Els tractats internacionals que aprovi Espanya passen a formar part de la normativa interna. Però en primer lloc han de ser ratificats pel nostre país.</p> <p>Destaquen els Convenis de la OIT (Organització Internacional del Treball): aproven unes normes mínimes per a tots els països del món que els ratifiquin.</p>

↳	Conveni	La Constitució estableix el dret dels sindicats i les empreses a negociar les
---	----------------	---

Col·lectiu	seves condicions de treball. Per tant són un pacte privat , però que tenen la força d'una norma. Existeixen multitud de convenis, ja que cada sector té el seu (metall, sanitari, hosteleria...). També existeixen convenis d'empresa. La relació entre la llei i el conveni acostuma a ser que la llei (l'Estatut dels Treballadors) estableix un mínim i després deixa la possibilitat que el conveni ho millori.
Contracte de treball	Acord entre el treballador i l'empresari. Que ha de respectar totes les normes anteriors. Sí que pot millorar el que estableix la llei i el conveni.
Usos i costums	Actes de conducta repetits al llarg del temps que es converteixen en norma. Han de ser locals o professionals. Per exemple: els cambrers a les Canàries han d'anar afaitats, o el pagament del salari serà segons el costum.

@ **Les pàgines web següents són útils per a la consulta de la normativa laboral:**

- Estatut dels Treballadors → https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf
- Convenis col·lectius → https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/cercador_de_convenis/

JERARQUIA DE LES NORMES LABORAL

Les normes s'ordenen de forma jeràrquica, d'aquesta manera sabem quines són més importants. El principi de primacia indica **que les normes de major rang prevalen sobre les de menor rang** i, al seu torn, **que les de menor rang no poden contradir el disposat en una norma de rang superior**.

1. Normativa de la UE.
2. Constitució Espanyola.
3. Tractats i convenis internacionals, publicats oficialment a l'Estat espanyol.
4. Lleis.
6. Reglaments.
7. Conveni col·lectiu.
8. Contracte de treball.
9. Usos i costums.

PRINCIPIS D'APLICACIÓ DE LES NORMES EN EL DRET LABORAL

Si hi ha dues o més fonts que es puguin aplicar a un cas concret, com sabrem quina d'elles aplicar? Per això podem recórrer als principis d'aplicació de les fonts.

PRINCIPIS	CONTINGUTS
Principi de jerarquia normativa	Les normes superiors estan per sobre de les normes inferiors, per tant, les inferiors no les poden contradir. Per exemple, una llei no pot contradir la Constitució.
Principi de norma mínima	Les normes de rang superior estableixen el contingut mínim que ha de respectar la norma de rang inferior.
Principi de norma més favorable	Entre dues normes aplicables, s'ha de triar la que sigui més favorable per al treballador.
Principi in dubio pro operario	En interpretar les normes, els tribunals de justícia han d'aplicar la que resulta més beneficiosa per al treballador. Per exemple: A la quitança van incloses les pagues extres. Com la llei no indica si van incloses o no, s'interpreta que sí ho estan.
Principi de condició més beneficiosa	Un contracte de treball pot establir condicions de treball més favorables que la norma laboral. En aquest cas, prevalen les condicions més beneficioses que es van fixar contractualment.
Principi d'irrenunciabilitat de drets	Els treballadors no poden renunciar als drets que tinguin reconeguts per les normes legals o en conveni col·lectiu. Per exemple, no poden pactar que renunciïn a les vacances o al salari.

3. DRETS I DEURES LABORALS

DEURES BÀSICS (article 5 de l'Estatut dels Treballadors)

- **Actuar amb bona fe:** no pot divulgar secrets de l'empresa o cobrar gratificacions dels clients. Ha de treballar amb honestedat.
- Prendre **les mesures de prevenció davant els riscos laborals:** no pot posar fora de funcionament les mesures de protecció i ha d'usar els equips de protecció individual que li faciliti l'empresa.
- **Complir les ordres i instruccions de l'empresari,** sempre que siguin legals i no suposin un dany per al treballador o bé afectin a la seva vida privada o atemptin contra la seva dignitat. Com a norma general, primer es compleix l'ordre i després es reclama davant el jutjat si s'està en desacord, excepte els casos anteriors de "resistència" en els quals està permès no complir-les.
- No dur a terme **competència deslleial:** No es pot treballar del mateix per a una altra empresa o ser autònom al mateix temps en la mateixa activitat.
- Contribuir a la **millora de la productivitat.**
- Tots els deures que derivin dels contractes de treball respectius.

DRETS BÀSICS (CE, art. 4 de l'ET i LPRL)

- Dret al treball i a la lliure elecció de professió i ofici.
- Dret fonamental a la lliure sindicació.
- Dret a la negociació col·lectiva.
- Dret a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Dret fonamental de vaga.
- Dret de reunió.
- Dret d'informació, consulta i participació en l'empresa.
- Dret a l'ocupació efectiva. L'empresari ha de donar feina al treballador, si no li dona, li haurà de pagar igualment el salari. El treballador podria extingir el contracte.
- Dret a la promoció i formació professional en el treball. Aquest dret inclou els següents drets:
 - A sol·licitar ascensos segons el que estableixi el conveni.
 - A anar a exàmens pel temps que sigui necessari (han de ser estudis oficials, exàmens definitius, avisar amb antelació i portar justificant).
 - A escollir torn de treball per poder realitzar estudis oficials, sempre que les condicions de l'empresa ho permetin.

- **Dret a no ser discriminats** directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti.
- Dret a una adequada política de **seguretat i higiene**.
- **Dret al descans:** la limitació de jornada i les vacances.
- **Dret al respecte de la seva intimitat** i a la consideració deguda de la seva dignitat; incloent les ofenses físiques, verbals o sexuals.
- Dret a una remuneració suficient.
- Dret a la percepció puntual del salari pactat.
- Qualsevol altre dret que derivi del contracte de treball respectiu.
- Dret a la vigilància de la salut.