

APUNTS U.D.1 : El Dret del treball.

1. El Dret.

El dret és el conjunt de normes jurídiques que regulen la convivència dels membres d'una comunitat.

Obrir el debat amb les preguntes següents :

- Creus important i necessari els fet que hagin normes ?.
- En quins casos ho creus i per què?.
- Què en penses que passaria si no hi haguessin normes ?.
- Creus que amb les normes es garanteixen millor els drets fonamentals ?, o per contrari, creus que minven llibertats ?.
- On creus que hi ha més normes, al món civilitzat o al món no civilitzat?.
- Tenir més normes, normalment es dona en països més riscs i desenvolupats o pel contrari, es dona més en països del tercer món?.
- Un país amb moltes normes, és sinònim de democràcia ?.

El punt de partida de qualsevol ordenament jurídic és la necessitat d'unes normes generals que faciliten la convivència en la societat.

Hem de diferència entre normes cíviqes o ètiques, que no són jurídiques al no al ésser motiu de càstig en cas de no acomplir-les (p.e., és de bona educació saludar quan es trobem algú, però n hi ha multa en cas contrari).

Així el dret és el conjunt de normes jurídiques.

El dret del treball és una branca especial del dret nascut de la defensa dels drets laborals i per la millora de les condicions de treball a través de l'unió dels treballadors.

Avui en dia, els drets dels treballadors s'inclouen en la legislació dels països més desenvolupats i a Espanya tenen la base en l'Estatut dels Treballadors.

1.1. Els poders públics.

Els poders públics creen les normes jurídiques, les apliquen i vetllen perquè es compleixin.

En democràcia, tots i cadascun dels poders públics han de ser independents. Per exemple, el poder judicial no pot representar interessos partidistes i han de ser imparcials.

La divisió de poders són :

Poders Públics	Poder Legislatiu	● Congrés dels Diputats
		● Senat
		● Assemblees legislatives
	Poder Executiu	● Govern
		● Ministeris
		● Comunitats autònomes
	Poder Judicial	● Tribunals de Justícia.

1.2. Fonts del dret.

Les fonts del dret són les regles en què es basa l'ordenament jurídic.

L'orde d'importància de les normes jurídiques o jerarquia és :

- **Les Lleis** : Normes jurídiques escrites, que es difonen en butlletins oficials (estats, provincials, autonòmics, etc., segons l'àmbit territorial)
- **El costum** : Són normes jurídiques no escrites. Conductes assumides de forma continuada en el temps i per tradició. Només regeix en absència de llei aplicable, sempre que no sigui contrària a la moral, ordre públic i, a més, resulti provada.
- **Els principis generals del dret** : Són l'ànima del dret i es tracta d'una sèrie de regles que expressen les creences i les conviccions de la societat i que són presents amb més o menys proporció en totes les lleis i tots els costums.

Un exemple de principi general del dret és el de **fona fe** (rep millor tracte legal que qui actues de mala fe).

Una altre exemple de principi general és el de **procés just** (tothom té dret a ser escoltat pel jutge i tenir garantia d'un procés just).

1.3. Les Lleis.

Llei és qualsevol norma escrita. A Espanya i per ordre de prelación són :

- Lleis bàsiques : Són aprovades, modificades i derogades per les Corts.
 - a) **La Constitució** (Carta Magna): Columna vertebral de tot l'ordenament jurídic que ha de ser respectada per la resta de lleis (constitucionalitat).
 - b) **Lleis Orgàniques** : Regulen drets fonamentals i llibertats públiques. Necessiten aprovació per majoria absoluta de les Corts (Estatuts, LOE...):.

- c) **Lleis Ordinàries** : Regulen la resta de matèries. Requereix majoria absoluta del Congrés de Diputats (P.e. LSA, LSL,)
- Normes amb rang de Llei :Tenen la mateixa validesa que les lleis. Són:
 - a) **Reials decrets legislatius** : Normes que elabora el Govern quan ho autoritzen les Corts. Per exemple, L'Estatut dels Treballadors.
 - b) **Reials decrets llei** : Quan de vegades i davant situacions extraordinàries i no hi ha temps, el Govern dóna el primer pas dictant-les per després en un termini màxim de 30 dies s'han de sotmetre a votació al Congrés dels Diputats (P.e. mesures de xoc per superar la crisi econòmica).
 - Els Reglaments : Són normes que desenvolupen el contingut de les lleis o que regulen temes de menor importància. Poden ser :
 - a) Reials decrets (no confondre amb R.D.L.)- Reglaments aprovats pel Consell de Ministres o el Govern en ple.
 - b) Ordres Ministerials .- Reglaments aprovats per un Ministre.
 - c) Ordres de les comissions delegades del Govern.- Reglaments de matèries que afecten diversos ministeris.
 - d) Resolucions.- Normes dictades per les direccions generals (departaments en què se subdivideixen els ministeris).

NOTA : Explicar succintament l'organització i estructura de les Administracions Públiques.

**** FER CAS PRÀCTIC Nº 1 (CARPETA CASOS PRÀCTICS U.D.1).**

2. El dret laboral.

El dret laboral regula les relacions individuals i col·lectives entre treballadors i empreses.

En temes laborals, el que ara ens poc semblar normal i clarament lògic, fa anys no ho era tant. Així per exemple, el 1904 va ser la primera vegada que es va respectar el descans dominical.

El dret laboral va néixer al segle XIX en resposta de les dures condicions laborals de l'industrialització per part dels sindicats llavors il·legals.

El dret laboral regula les relacions del treball personals i col·lectives, entenent per "treball" aquell que es fa de forma "personal, voluntària, per compte d'altri, dependent i retribuïda.

2.1. Jerarquia en el dret laboral.

El marc de l'ordenament jurídic espanyol en matèria laboral, s'ordena per ordre d'importància :

- El dret comunitari europeu a través dels reglaments d'obligat compliment i directament aplicables als estats membres i les directives també obligatòries però cada Estat canvia les normes a la seva manera.
- La Constitució Espanyola que estableix els drets laborals fonamentals (No discriminació, dret reunió, lliure sindicació, dret de vaga) i drets i llibertats dels ciutadans (treball i lliure elecció de professió, negociació col·lectiva, dret d'adopció de mesures de conflicte col·lectiu i dret a la participació a l'empresa).
- Convenis de l'O.I.T. (Organització Internacional del Treball) i els Tractats Internacionals, que com exemple poden citar:
 - a) 1948 (Llibertat Sindical).
 - b) 1949 (Dret de sindicació i negociació col·lectiva).
 - c) 1951 (Igualtat de remuneració).
 - d) 1957 (Eliminació del treball forçós).
 - e) 1958 (No discriminació).
 - f) 1973 (Edat mínima per a treballar).

<http://www.ilo.org>.

- Lleis i normes amb rang de llei, [Llei orgànica de la llibertat sindical (LOLS), Llei general de la seguretat sindical (LGSS), E.T., Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), Llei d'infraccions i sancions en l'ordre sindical (LISIS), ...].

- Reglaments.

- Els convenis col·lectius.

- El contracte de treball.

- Costum laboral (Per exemple, en l'hoteleria, no permetre que els cambrers es presentin amb un aspecte descurat s'ha considerat tradicionalment costum laboral, si bé al final ha format part dels convenis col·lectius del sector).

2.2. Administració i jurisdicció social.

L'Administració Pública ha de vetllar pel compliment de les normes i per això hi ha la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), pel control, i per vigilar i resoldre conflictes i interpretacions hi ha els Jutjats i Tribunals Laborals (Jutjat de lo Social, Sala social del Tribunal Superior de Justícia de les Comunitats Autònomes, Sala de lo Social de l'Audiència Nacional, Sala Social del Tribunal Suprem, Tribunal de Justícia del les Comunitats Europees i el Tribunal Constitucional.

Professor : Manel Alonso

4

Curs 2009-2010

**** FER CAS PRÀCTIC Nº 2 (CARPETA CASOS PRÀCTICS U.D.1).**

2.3. Principis del dret del treball.

El dret del treball és un dret de caire especial en el sentit que té una sèrie de principis amb l'objectiu de protegir i beneficiar el treballador que el considera la part més feble.

Així a l'àmbit laboral tenim els principis següents :

- Principi de la jerarquia normativa: Les normes laborals de rang inferior s'han de sotmetre a allò que es regula en les de rang superior.

Per exemple : L'Estatut dels Treballadors estableix un mínim de descans setmanal d'un dia i mig ininterromput. Cap conveni col·lectiu o contracte pot establir un temps inferior, encara que per compensar-ho ofereixi millores en altres aspectes. En canvi, sí pot establir un descans major que el dia i mig.

- Principi de norma més favorable: Com si sigui que com ja hem dit, el treballador és la part més dèbil de la relació laboral, aquest principi és una excepció del principi anterior (jerarquia). Així, en matèria laboral, i en cas de conflicte entre dues normes o més, s'aplicarà la més favorable per al treballador, encara que sigui de rang inferior. Això fa possible que els treballadors puguin negociar millores en convenis doncs sinó podrien anar en contra de la norma superior, p.e. l'E.T.

- Principi de condició més beneficiosa: Tracta de respectar els beneficis aconseguits per algun treballador a través del seu contracte de treball, encara que després s'aprovi una norma aplicable a tots els treballadors que estipuli condicions menys favorables.

Per exemple : Cobrar antiguitat i posteriorment se suprimeix per conveni. Tenir 40 dies de vacances i després es pacta per conveni 35 dies. Tenir per contracte 10 dies anuals d'assumptes propis i el nou conveni recull que són 7 dies i a la vegada s'augmenta el sou un 5%, doncs en aquest cas conservaran els 10 dies qui ho tenia abans en contracte i més gaudiran de l'augment del sou per a tots.

- Principi in dubio pro operario: Indica que es cas de dubte pel que fa a la interpretació d'una norma, s'ha d'aplicar la més beneficiosa pel treballador.

- Principi d'irrenunciabilitat de drets: Els treballadors no poden renunciar als drets laborals que els reconeguin les lleis, els convenis col·lectius o qualsevol altra norma aplicable.

Per exemple : No és possible renunciar a cap dels 30 dies naturals de vacances que estableix l'E.T.

** FER CAS PRÀCTIC Nº 3 (CARPETA CASOS PRÀCTICS U.D.1).

2.4. Drets i deures de la relació laboral.

De la relació laboral, es deriven una sèrie de drets i deures per al treballador i per a l'empresari.

Deures i drets dels treballadors	
Deures de la relació laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Obediència les normes de l'empresari sota la seva direcció i control, però que no afectin vida privada, salut, dignitat o drets irrenunciable, ● Bona fe ,no perjudicant l'empresari i contribuint a la productivitat, comunicant qualsevol destorb, mantenir secrets explotació i negoci, no acceptar suborns,.. ● Diligència, treballar amb mirament, rapidesa i fidelitat. ● Complir amb les mesures de prevenció de riscos lab. ● No competir amb l'activitat de l'empresa. ● Tots els que es derivin del contracte de treball.
Drets Constitucionals	<ul style="list-style-type: none"> ● Treball i lliure elecció de professió o ofici. ● Llibertat sindical. ● Reunió. ● Adopció de mesures de conflicte col·lectiu. ● Dret de vaga ● Negociació col·lectiva.
Drets en la relació amb el treball	<ul style="list-style-type: none"> ● Dret a l'ocupació efectiva. ● Promoció i formació professional en el treball. ● Percepció puntual del salari. ● Informació, consulta i participació a l'empresa. ● Dret intimitat, dignitat i no assetjament. ● No discriminació per sexe, estat civil, idees polítiques o religioses, raça, etc. ● Salvaguarda integritat física i política adequada de seguretat i higiene. ● Exercici individual d'accions derivades del C.T.

** FER CAS PRÀCTIC Nº 4 (CARPETA CASOS PRÀCTICS U.D.1).

Els empresaris **també tenen drets**, però a diferència del que succeeix amb els treballadors, l'E.T. no recull un catàleg de drets i deures de l'empresari. Tanmateix és possible deduir de l'articulat els poders que li atorga:

- **El poder de direcció** : Que és la facultat per dictar ordres sobre la manera, el temps i el lloc d'execució del treball, així com sobre la qualitat i quantitat del mateix. Inclou la facultat de modificar les condicions de la prestació laboral quan hi hagi causa justificada per fer-ho. Si aquestes modificacions són substancials poden arribar a donar dret al treballador a extingir el seu contracte de treball.

Exemple ► El treballador ha acceptat que l'empresari el desplaci del seu centre de treball durant un temps determinat, però si aquesta situació es prolonga més de 12 mesos en un termini de tres anys o més, o que des de l'inici no estava d'acord, el treballador tindrà dret a extingir el seu contracte amb indemnització.

- **El poder disciplinari** : és la facultat de vigilar i controlar l'execució del treball i el compliment per part del treballador de les seves obligacions, així com la facultat d'imposar-li la sanció oportuna en cas que les incompleixi. Les faltes i les sancions corresponents es tipifiquen com a lleus, greus i molt greus.

2.5. Excepcions del dret

Hi ha relacions laborals que per les seves característiques queden excloses parcialment o totalment del que s'entén per dret laboral.

En aquests casos pot ser que l'ET només s'apliqui en absència de regulació pròpia (relacions laborals especials) o que no s'apliqui mai (relacions excloses).

Relacions laborals especials : Estan parcialment dins l'ET, per lo que només se'ls aplica la normativa general en els aspectes que no estan contemplats en la seva norma específica.

Segons l'article 2 de l'ET són :

(<http://www.ugt.es/DatoBasico/datobasico.html>)

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución y legales de derecho necesario.

Les relacions no laborals : A les relacions no laborals no se'ls aplica en cap cas allò que diu l'ET.

Segons l'article 1.3. de l'ET són:

<http://www.ugt.es/DatoBasico/datobasico.html>

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

- a)** La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b)** Las prestaciones personales obligatorias.
- c)** La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d)** Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e)** Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- f)** La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g)** En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Respecte **els treballs familiars**, cal aclarir que consanguinitat es refereix als vincles de sang, mentre que afinitat fa referència als parents polítics.

