

(FOL) FORMACIÓ I ORIENTACIÓ LABORAL

UNITAT DIDÀCTICA 1.- Dret Laboral

Objectius

En finalitzar aquesta unitat l'alumne haurà de ser capaç de:

Explicar les fonts de la relació laboral.

Identificar els diferents tipus de treball.

Distingir la jerarquia de la normativa laboral vigent.

Índex

1. Dret laboral

1.1.→ Nocions Generals

1.2.→ El Dret del treball

1.3.→ Les fonts del Dret Laboral

1.4.→ Les fonts internes

1.4.1. Les lleis i reglaments

1.4.2. Convenis col·lectius

1.4.3. Els contractes de treball

1.4.4. Costums locals i professionals

1.5.→ Les fonts internacionals de la relació laboral

1.6.→ Principis d'aplicació de les normes laborals.

1.7.→ La relació laboral

1.7.1. Relacions laborals especials

1.7.2. Relacions no laborals

1.8.→ Drets i deures

1.9.→ L'Administració laboral

1.10.→ L'Administració de justícia

1.- Dret Laboral

1.1.- El dret: nocions generals

El dret es pot definir com el conjunt de normes, regles i principis que regulen les relacions socials que la convivència humana, en cada moment històric, ha fet necessàries.

Si en les societats primitives n'hi havia prou amb unes poques i senzilles normes, a mesura que les societats han anat evolucionant ha estat necessari anar creant noves regles que regulessin els nous interessos i conflictes que anaven apareixent.

El Dret intenta cobrir, amb les seves normes, els diferents camps en els quals es desenvolupa l'activitat humana. Així, segons les parcel·les que abasta, es pot classificar en:

Dret Públic:

El Dret Públic el constitueixen les normes que regulen l'activitat de l'Estat i dels Ens públics -Ministeris, Ajuntaments, Comunitats Autònomes...- entre ells, i les activitats que realitzen amb els particulars quan actuen de forma oficial (per exemple, les normes penals, les tributàries, la normativa d'oposicions per ingressar a l'Administració Pública).

Segons les especialitats que regula es subdivideix en: Dret Constitucional, Dret Fiscal, Dret Internacional Públic, Dret Administratiu, Dret Penal i Dret Processal.

Dret Privat:

El Dret Privat està constituït per les normes que regulen les activitats dels particulars entre si -relacions familiars, laborals, mercantils...- i les d'aquests amb l'Estat i Ens públics quan actuen de forma privada (per exemple, un contracte laboral de l'INSALUD amb un metge).

El Dret Privat, segons les especialitats que regula, es subdivideix en: Dret Civil, Dret Mercantil, Dret Internacional Privat

1.2.- El Dret del treball

Concepte de Dret del treball

És el conjunt de normes i principis que regulen les relacions que es creen en ocasió del treball lliure i voluntari prestat en condicions de dependència i per compte aliè, renumerat i en situació de subordinació o dependència.

Aquest dret es troba entre el dret públic i el privat. És dret privat perquè regula la relació entre dos particulars (empresari i treballador), i és dret públic perquè l'Estat hi intervé mitjançant normes de compliment obligat que regulen aquesta relació entre dos particulars.

1.3.- Les fonts del Dret Laboral

Les fonts del Dret laboral són les normes de l'ordenament jurídic laboral que regulen les relacions entre treballadors i empresaris. Aquestes normes procedeixen de diferents "poders normatius".

1.4.- Les fonts internes

Interns: l'Estat, les parts que intervenen en les relacions laborals i les col·lectivitats laborals.

Dels Organismes Internacionals i del poder que té l'estat per a firmar amb un altre o altres Estats acords internacionals en matèria laboral.

Són les elaborades pel poder legislatiu o executiu de cada país, pels treballadors i empresaris o els seus representants, i per les col·lectivitats laborals. Les fonts internes de la relació laboral de conformitat amb l'article 3 de l'ET són les següents, i per aquest ordre:

1.4.1.- Les lleis i reglaments

La CONSTITUCIÓ ESPANYOLA de 1978. És la norma fonamental i suprema del nostre ordenament jurídic; cap altra norma no pot contradir-la.

La Constitució conté els drets i llibertats fonamentals de les persones, entre ells la llibertat d'afiliació als sindicats o el dret a la vaga.

Les lleis orgàniques. Són lleis que desenvolupen els drets i llibertats fonamentals continguts en la Constitució, com, per exemple, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Per a la seva aprovació, modificació o derogació s'exigeix una majoria absoluta del Congrés.

Les lleis ordinàries. Són lleis que regulen altres matèries que no siguin drets i llibertats fonamentals, com, per exemple, la llei de l'Estatut dels Treballadors (ET). Promulgades en l'activitat ordinària del poder legislatiu, requereixen per a la seva aprovació la majoria simple de les Cambres.

Els decrets- llei i decrets legislatius. Són normes amb rang de llei elaborades pel Govern, amb autorització de la Constitució.

Els decrets- llei es dicten en cas d'extraordinària i urgent necessitat, que posteriorment i immediatament han de ser debatuts i aprovats pel Congrés. Els decrets legislatius són elaborats pel Govern, prèvia delegació de les Corts.

Els reglaments. Són normes elaborades per l'Administració de l'Estat en desenvolupament de lleis aprovades pel Congrés.

També són reglaments autonòmics els que elaboren les administracions autonòmiques en desenvolupament de les normes promulgades per les cambres autonòmiques.

1.4.2.- Convenis col·lectius

Són pactes entre treballadors i empresaris per fixar les condicions de treball en un àmbit determinat.

1.4.3.- Contractes de treball

Són acords entre treballadors i empresaris que contenen la voluntat d'ambdues parts.

1.4.4.- Costums locals i professionals

El costum és una norma no escrita que sorgeix de la pròpia col·lectivitat, per repetició d'una determinada conducta i que es compleix amb el convenciment del seu caràcter obligatori.

Existeixen altres normes (lleis, convenis col·lectius) que es remeten expressament al costum. Per exemple, l'Estatut dels Treballadors diu que el pagament del salari s'ha de fer de forma puntual i en el lloc i data pactats i, a falta de pacte, es farà conforme el costum del lloc.

1.5.- Les fonts internacionals de la relació laboral

Les fonts internacionals són normes que són procedents d'organismes internacionals o que neixen dels acords que l'Estat espanyol subscriu amb altres Estats. Aquestes normes s'apliquen a Espanya només després que siguin aprovades pel Congrés i el Senat, cas en què es converteixen en normes del Dret espanyol i tenen preponderància, fins i tot sobre les normes nacionals.

Les fonts internacionals són les següents:

Els reglaments i directives de la Unió Europea. La Unió Europea elabora reglaments, que s'apliquen directament a cada un dels Estats membres sense necessitat que s'aprovin prèviament en els seus parlaments, i directives, que obliguen als Estats membres a dictar normes o modificar les seves lleis en consonància amb el que s'ha disposat en elles.

La finalitat bàsica del Dret comunitari laboral es refereix a la lliure circulació dels treballadors dins de la Unió Europea i a l'equiparació de tota la normativa laboral al territori.

Els convenis i recomanacions de l'Organització Internacional del Treball. L'organització Internacional del Treball (OIT) és un organisme dependent de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), format per representants dels governs, sindicats i de les organitzacions d'empresaris dels Estats membres. Dicta convenis i recomanacions per millorar les condicions de vida laboral dels treballadors.

Els tractats o convenis internacionals. L'Estat espanyol firma tractats o convenis amb un altre Estat (conveni bilateral) o amb diversos Estats al mateix temps (conveni multilateral), la majoria de les vegades a fi de protegir els interessos dels treballadors espanyols emigrants als països corresponents.

JERARQUIA DE LES NORMES LABORALS
1. Normes de dret comunitari elaborades pel Parlament, la Comissió i el Consell de la Unió Europea (UE) : Reglaments, directives i decisions 2. Constitució Espanyola de 1978 3. Tractats i convenis internacionals publicats oficialment a Espanya. 4. Lleis Orgàniques i Lleis Ordinàries 5. Normes amb rang de llei: Reials decrets legislatius i reials decrets llei 6. Reglaments : Reials decrets i ordres ministerials 7. Conveni col·lectiu 8. Contracte de treball 9. Costum laboral

1.6.- Principis d'aplicació de les normes laborals

- *Principi de norma mínima: la norma de rang superior estableix el contingut mínim que ha de ser respectat per les normes de rang inferior.*

- *Principi de norma més favorable*

En el cas que existeixin dues o més normes en vigor i es discuteixi quina ha d'aplicar-se amb preferència, s'ha d'escollir la que sigui més favorable per al treballador, encara que sigui una norma de rang inferior.

La norma més favorable s'ha d'entendre en el seu conjunt, no només en aspectes concrets, i en el seu còmput anual si es tracta de conceptes que es poden quantificar: dies de treball, dies de vacances, diners, etc.)

- *Principi de condició més beneficiosa o de drets adquirits*

Aquest principi consisteix a mantenir els beneficis que un o diversos treballadors hagin pogut aconseguir a través del contracte de treball, encara que després s'aprovi una norma que s'apliqui a tots els treballadors i que estableixin condicions menys favorables que les que s'estan gaudint individualment.

- *Principi d'irrenunciabilitat de drets*

Els treballadors no poden renunciar als drets laborals que els reconguin les lleis, els convenis col·lectius o qualsevol altra norma. Per exemple, si un treballador renuncia als seus dies de vacances, aquesta renúncia no té validesa, per la qual cosa en qualsevol moment pot reclamar els seus dies de descans.

- *Principi in dubio pro operario*

El jutge ha d'interpretar les normes a favor del treballador perquè és la part més feble de la relació laboral.

1.7.- La relació laboral

La relació laboral la regula el dret del treball, una branca jurídica que va sorgir com a resposta a les condicions infrahumanes en les quals treballaven els obrers del segle XIX i principis del XX. La seva finalitat era protegir la part més feble, el treballador.

La norma bàsica del dret laboral és l'**Estatut dels treballadors (ET)**, que **regula les condicions laborals del treballadors i defineix la relació laboral** com aquella que compleix les característiques següents

- **Personal:** el treball ha de ser realitzat personalment pel treballador, no per una altra persona en nom seu.
- **Voluntària:** el treballador signa un contracte lliurament.
- **Per compte d'altri:** els fruits directes del treball no són propietat del treballador, sinó que pertanyen, des de l'instant en què es produeixen, a una persona diferent de la que executa el treball, a l'empresari.
- **Remunerada:** el treballador ha de cobrar un salari per la seva feina.

- **Dependent:** L'empresari és qui organitza i dirigeix l'activitat laboral. El treballador està sotmès a les seves ordres. Si el treballador el desobeeix, l'empresari té poder per sancionar-lo.

1.7.1. Relacions laborals especials

Existeixen unes relacions de treball que, tot i considerar-se com a laborals, reuneixen unes característiques molt peculiars que fa que s'hagin de regular per una normativa pròpia, s'anomenen **relacions laborals especials**.

A aquestes relacions només se'ls aplicarà la regulació laboral general en aquells casos que no estiguin regulats per la normativa específica que els regula.

Son relacions laborals especials:

- . el personal d'alta direcció
- . les persones al servei de la llar familiar
- . els penats 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 estibadors portuaris

1.7.2. Relacions no laborals

Existeixen també relacions de treball a les que no és possible aplicar el Dret laboral, be perquè no reuneixen tots els requisits que estableix l'art. 1.1. de l'E.T. per considerar-les laborals, o be perquè, tot i reunir-los, la llei expressament estableix que no són relacions laborals.

Algunes d'aquestes relacions no laborals són les que segueixen:

- . funcionaris públics
- . prestacions personals obligatòries
- . consellers en les societats, quan no facin cap altra activitat a l'empresa
- . treballs familiars, i realitzats a títol d'amistat.
- . transportistes amb autorització administrativa
- . treballs per compte propi

1.8.- Drets i deures

Article 4. Drets laborals.

1. Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que per a cada un dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de:

- a. Feina i lliure elecció de professió o ofici.
- b. Lliure sindicació.

- c. Negociació col·lectiva.
 - d. Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
 - e. Vaga.
 - f. Reunió.
 - g. Participació a l'empresa.
2. En relació al treball, els treballadors tenen dret:
- a. A l'ocupació efectiva.
 - b. A la promoció i formació professional a la feina.
 - c. A no ser discriminats per a la feina, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits marcats per aquesta Llei, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins de l'Estat Espanyol.
- Tampoc no podran ser discriminats per raó de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o feina que es tracti.
- d. A la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - e. Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
 - f. A la percepció puntual de la remuneració pactada o establerta legalment.
 - g. A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
 - h. A d'altres que es derivin específicament del contracte de treball.

Obligacions dels treballadors

- Complir les obligacions del seu lloc de treball amb **diligència i bona fe**.
- **Observar les mesures de seguretat i higiene**
- **Complir les ordres i instruccions de l'empresari**, sempre que aquestes es refereixin a l'activitat laboral, no comportin un risc per a la salut o la integritat física del treballador i siguin legals.
- **No competir amb l'empresari** per al qual treballa.
- **Contribuir a la millora de la productivitat** i tots els altres deures que derivin del contracte.

1.9.- L'Administració laboral

L'Administració laboral està formada per tots els òrgans de l'Administració central i autonòmica amb competències en matèria d'ocupació .

Organismes :

- Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social
- Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat
- Inspecció de Treball (ITC)
- Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)
- Institut Nacional de la Seguretat Social

1.10.- L'Administració de justícia

Quan el conflicte laboral no es resol de manera pacífica entre les parts, es pot recórrer a la via judicial.

