

# Unitat 1. El dret laboral

## 1.1- El mercat laboral

## 1.2- El concepte de treball

## 1.3 Fonts del dret del treball

## 1.4- Drets i deures laborals

### 1.1- El mercat laboral

Podem definir un mercat com el conjunt d'interrelacions que s'estableixen entre compradors i venedors per a determinar les quantitats i preus amb els quals s'intercanviarà un producte. Al nostre voltant existeixen infinitat de mercats amb característiques molt diverses. En el 2<sup>n</sup> curs del cicle s'imparteix el mòdul d'Empresa i Iniciativa Emprenedora, i en ell parlarem extensament de les diverses modalitats i el seu funcionament. Però en aquest apartat ens centrarem en un mercat molt concret, el del treball.

#### 1.1.1- Components

- El **producte** a intercanviar és el treball.
- Les empreses constitueixen la **demanda**, ja que compren aquest factor com *un input* del seu procés productiu, al costat d'uns altres com a energia, maquinària ...
- Els qui posseeixen el producte són els treballadors i per tant formen l'oferta.
- El **preu** que es paga a canvi el cridem salari.

Si tenim en compte la situació de la població d'un país respecte al mercat de treball, podem distingir:

- Població **inactiva** (PI): són aquells que no poden (per edat o incapacitat) o no volen treballar.
- Població **activa** (PA): volen i poden treballar. Al seu torn es divideixen en:
  - a) Població **ocupada** (PO), que té ocupació.
  - b) Població **aturada** (PD), que vol i pot treballar però es troba a l'atur.

Per tant: P. Total = PI + PA; i PA = PO + PD

A partir d'aquests conceptes es defineixen uns **indicadors** per a mostrar la situació laboral d'una economia:

- **Taxa** d'activitat: percentatge de la població que vol i pot treballar.  $TA = \frac{PA}{PT} \cdot 100$
- **Taxa** d'ocupació: percentatge de la població activa que té ocupació.  $TO = \frac{PO}{PA} \cdot 100$
- **Taxa** de **desocupació**: percentatge de la població activa que no té ocupació.  
 $TD = \frac{PD}{PA} \cdot 100$

Existeixen, bàsicament, 2 formes d'obtenir dades per a poder estudiar la situació del mercat laboral:

- **Registres** de la Seguretat Social i dels serveis públics d'ocupació. Ens proporciona informació mensual.
- Enquesta de Població Activa (**EPA**), d'elaboració trimestral. Segueix un estàndard metodològic establert per la Unió Europea, i es considera el mètode més fiable.



### 1.1.2- Regulació del mercat laboral

El mercat de treball té unes característiques pròpies que ho fan diferent de la resta.

- El producte són els **serveis** que poden prestar els treballadors, per tant en certa manera estem "comerçant" amb persones.
- El preu, el **salari**, permet subsistir als treballadors. Sense ell gran part de la població no pot fer front a **les seues necessitats bàsiques**.
- Se suposa que la base perquè un mercat funcione és el lliure joc de l'oferta i la demanda. Açò porta implícit que les 2 parts tenen un **poder negociador** similar. Evidentment açò no succeeix si els qui han d'arribar a un acord són una gran empresa i un treballador individual, que a més ha de treballar sí o sí per a subsistir.

Per aquestes raons existeix el consens majoritari, sobretot a Europa, que el mercat de treball ha d'estar regulat per a compensar aquests desequilibris i assegurar d'aquesta forma, almenys en teoria, que s'eviten abusos. No obstant això, sorgeixen també veus que sostenen que hem de tendir a un menor control per part de l'Estat. Les polèmiques sorgides després de les últimes reformes laborals són una clara mostra del conflicte entre aquestes posicions.

La concreció d'aquesta regulació és el **dret laboral**, que estudiarem en les següents unitats, i més específicament l'Estatut dels Treballadors. Però no és suficient que existisquen unes normes. Si no es produeix el seu compliment efectiu, el resultat pot ser com el que mostra aquest vídeo:



## 1.2- El concepte de treball

Des del punt de vista de llenguatge comú pot semblar evident què és treballar i què no, però en el món del dret és molt important establir clarament què és una relació laboral, ja que només a elles se'ls aplicarà la normativa específica del treball.

Per exemple, suposem que un guia turístic que acompanya un grup cau per unes escales i es trenca una cama. Simultàniament li ocorre el mateix a un client amb idèntic resultat. Les conseqüències jurídiques d'un mateix succés són totalment diferents, ja que el 1<sup>r</sup> ha patit un accident laboral i el 2<sup>n</sup> no.

### 1.2.1- Característiques de la relació laboral

Les notes definitòries més importants de la relació laboral són les següents:

- **Voluntarietat:** la prestació de serveis (açò és, el treball) obeeix a una decisió lliure i voluntària del treballador.

- **Per compte d'altre:** es refereix a l'alienitat en els fruits, que considera que el resultat del treball és propietat de l'empresari, de manera que se li atribueix directa i inicialment a aquest. Així, si per exemple un fuster que treballa per compte d'altre elabora una taula, aquesta serà de l'empresa que decidirà si es ven o no, a quin preu i es farà càrrec del resultat de l'operació. No obstant això, si el mateix moble ho fera un autònom, que treballa per compte propi, tindria la propietat del ben i del resultat de la venda.

- **Dependència:** suposa que la prestació de serveis del treballador es realitza dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari. És un element clau per a detectar un fals autònom, com veiem en aquesta notícia:



- **Remuneració:** l'obligació principal de l'empresari és abonar al treballador una remuneració o salari pel seu treball.

- **Personal:** el treballador es realitza de forma personal per una persona física o natural. No és possible la novació, és a dir la transmissió de l'obligació laboral d'un treballador a un altre.

Perquè existisca una relació laboral s'han de complir les característiques anteriors. Apliquem-les a alguns exemples:

	Voluntarietat	Compte d'altre	Dependència	Remuneració	Personal
<b>Futbolista professional</b>	Sí	Sí: títols, drets de tv, entrades, són per al club	Sí: l'entrenador marca si juga o no, en quin lloc, ...	Sí	Sí: evidentment, ha de ser ell estrictament qui complisca el seu contracte
<b>Estudiant d'FP</b>	Sí: suposem que estudia sense cap coacció.	No: el fruit de l'estudi reverteix en ell.	Sí: l'IES marca horaris, ritme de treball, ...	No	Sí: per exemple, els exàmens els realitza ell, ningú els pot fer en el seu lloc.
<b>Contracte un lampista autònom per a reparar una fugida en la meua casa</b>	Sí	No	No: l'organitza com fer el treball, no està subordinat a mi.	Sí	No: normalment em serà igual si ho repara ell o una altra persona.

### 1.2.2- Relacions laborals especials

Es consideren relacions laborals de caràcter especial aquelles que per les seues característiques concretes necessiten una **regulació específica**. És a dir, en tot o en part es regeixen per normes diferents de la majoria dels treballs.

S'inclou en aquest grup, entre d'altres: esportistes professionals, personal d'alta direcció, serveis de la llar familiar, artistes, estibadors portuaris ...



### 1.2.3- Relacions no laborals

S'exclou de l'àmbit d'aplicació de la normativa laboral:

- La relació de servei dels **funcionaris** públics ja siga al servei de l'Estat, comunitats autònomes o ajuntaments.
- Les prestacions personals **obligatòries**, per exemple ser membre d'una mesa electoral o un jurat.
- Càrrec de **conseller** o membre dels òrgans d'administració en societats.
- Treballs realitzats a títol d'amistat, **benevolència** o bon veïnatge.

En aquest fragment d'un programa de TV es planteja la qüestió que estudiem. Hi ha relació laboral o es tracta d'una amistat?



- Els treballs **familiars**, llevat que es demostre la condició d'assalariats, sempre que:
  - a) El parentiu no supere el 2<sup>n</sup> grau de consanguinitat.
  - b) Es convisca amb l'empresari.
- La intervenció en **operacions mercantils**, per compte d'un o més empresaris, sempre que assumisquen el risc de l'operació.
- Treballs per **compte propi** als quals s'aplica l'Estatut del treball autònom.

### 1.3 Fonts del dret del treball

La paraula **dret** prové del terme llatí *directum*, que significa «**el que està conforme a la regla**». La base del dret són les **relacions socials**, les quals determinen el seu contingut i caràcter. Dit d'una altra forma, el dret és un conjunt de normes que permeten resoldre els conflictes en el si d'una societat. Aquestes normes són d'obligat compliment i aquest pot ser imposat pels poders de l'Estat.

Existeixen diverses branques del dret, com l'administratiu, civil, penal, mercantil, fiscal, etc. Nosaltres ens centrem al del treball, que regula les relacions laborals en aspectes com a jornada de treball, salari, descansos ...

Durant la segona meitat del segle XVIII i el segle XIX, la societat occidental va patir una radical transformació com a resultat de la **Revolució Industrial**. Aquest fenomen va introduir la mecanització de la producció així com grans canvis en l'organització del treball. Les condicions laborals eren deplorables i la regulació inexistent. El moviment obrer va començar a organitzar-se i davant la pressió realitzada a l'Estat, les normes laborals van sorgint a poc a poc.

Encara que en altres països europeus ja trobem a principis del XIX normes jurídiques que conformaran el futur dret del treball, aquestes no apareixen a Espanya fins a finals del segle o principis del següent, aconseguint la seua majoria d'edat durant la Segona República.

Per a determinar l'origen de totes aquestes normes ens referim a les fonts del dret.

#### 1.3.1- Tractats internacionals

Hi ha normes reguladores de la relació laboral que tenen el seu origen en tractats i organismes internacionals com l'Organització Internacional del Treball (OIT), la Unió Europea (UE) i l'ONU.

Per exemple, l'OIT elabora convenis que una vegada ratificats pel Parlament i publicats en el BOE, formen part de l'ordenament jurídic i són superiors a les normes nacionals, excepte a la Constitució.

#### 1.3.2- Disposicions legals i reglamentàries

Els poders de l'Estat que poden realitzar normes són el legislatiu, representat pel Parlament, i l'executiu, representat pel Govern. Les enumerem ordenades jeràrquicament:

- **Lleis**. Aprovades pel Parlament, poden ser de rang constitucional; orgàniques, si regulen drets

fonamentals i llibertats públiques, que han de ser aprovades per majoria absoluta; ordinàries, que regulen altres matèries i només necessiten majoria simple.

- **Decret Llei.** Norma dictada pel Govern en casos d'urgència i necessitat que posteriorment ha de ser aprovada pel Parlament. Després d'aquest tràmit s'incorpora en l'ordenament jurídic amb la categoria de llei. Moltes normes laborals tenen forma de decret llei.

- **Decret Legislatiu.** Norma dictada pel Govern amb l'autorització prèvia del Parlament. Aquesta autorització es dona per una matèria concreta i amb un determinat termini d'execució.

- **Reglament.** És una norma de categoria inferior a la llei, elaborada pel Govern o per les administracions autonòmiques per a desenvolupar una llei. El reglament pot tenir forma de **decret**, **ordre** o de **resolució**. El primer és elaborat pel Consell de Ministres; la segona, per un ministre, i la tercera per secretaris d'estat o directors generals.

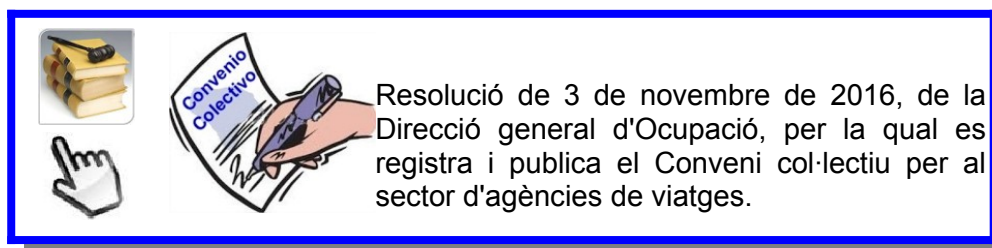


### 1.3.3- Els convenis col·lectius

Una font específica del dret laboral són els agents socials. Els treballadors i empresaris, a través dels seus **representants** i mitjançant la negociació col·lectiva, poden arribar a acords sobre les condicions de treball.

Aquestes normes reben el nom de convenis col·lectius. Obliguen totes les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, sempre que es complisquen determinats requisits en la negociació. Les condicions establertes no poden ser menys favorables que les que apareixen en l'Estatut dels Treballadors.

Ací tens el conveni col·lectiu d'agències de viatges, que anirem utilitzant al llarg del curs.



### 1.3.4- El contracte de treball

La voluntat de les parts manifestada en un contracte de treball és una font del dret laboral que vincula a l'empresa i el treballador, sempre que es faça d'acord amb la normativa vigent. No pot establir condicions de treball menys favorables que les fixades en un conveni o en una llei.

### 1.3.5- El costum laboral

El costum és una norma de conducta nascuda dels usos socials, que solament s'aplica en defecte de disposicions legals i reglamentàries, de conveni col·lectiu o de contracte de treball. Perquè tinga força normativa ha de complir:

- **Local i professional:** afecta treballadors d'una determinada localitat i a més d'un determinat ofici o professió.

- **Demostrable** per part de qui al·legue la seua existència.

- No anar en **contra de normes superiors**.

- Tenir **ànim normatiu**. Posem un exemple: suposem que la filla major d'un empresari es casa i que per a celebrar-ho fa un regal a tota la plantilla. Casualment, el seu fill menor també contrau matrimoni a l'any següent i l'empresari repeteix l'acció. Es podria reclamar que aquests regals continuaren en anys successius invocant que és un costum laboral? Evidentment no, ja que la intenció no era la que es convertira en una norma a complir indefinidament. Per tant no hi ha ànim normatiu.

### 1.3.6- Principis generals

L'Estatut dels Treballadors estableix els principis que han de regir l'aplicació de les normes laborals:

- **In dubio pro operario**. En cas de dubte sobre la interpretació d'una norma laboral, els tribunals han d'escollir la que més beneficie el treballador.

- Principi de la **norma més favorable**. Si hi ha dos o més normes en vigor aplicables a un caso concret, encara que siguen jeràrquicament diferents, s'ha de triar la que siga més favorable al treballador.

- Principi d'**irrenunciabilitat de drets** que reconeixen al treballador les disposicions legals i reglamentàries o els convenis col·lectius. Així, per exemple no és legal renunciar a les vacances a canvi de diners, encara que el treballador estiguera d'acord.

- Principi de **jerarquia normativa i de norma mínima**. Les normes de categoria superior estableixen les condicions mínimes que no poden ser derogades per les de categoria inferior. Per tant aquestes solament poden fixar condicions més favorables al treballador.

### 1.3.7- Jurisprudència

Els jutges i tribunals del social tenen competència per a resoldre conflictes laborals segons la normativa que s'ha d'aplicar en cada cas.

L'organització dels tribunals socials és:

- **Jutjat del social**. El seu àmbit d'actuació és la província.

- **Sala social del Tribunal Superior de Justícia de cada comunitat autònoma**. S'ocupa dels recursos contra les sentències dels jutjats del social i dels conflictes que afecten un àmbit superior a la província però igual o inferior a la comunitat autònoma.

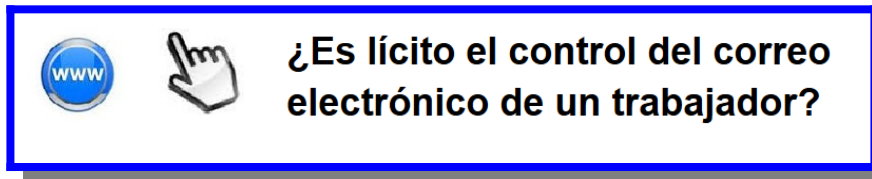
- **Sala social de l'Audiència Nacional**, si l'àmbit és superior al d'una comunitat autònoma.

- **Sala social del Tribunal Suprem**. Resol els recursos contra les sentències de les sales del social dels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes i de la Sala social de l'Audiència Nacional.

La **jurisprudència** és la decisió del més alt tribunal d'un país que, en resoldre un cas concret, estableix un principi o doctrina jurídica vinculant per a ell mateix i per a tots els òrgans jurisprudencials inferiors, mentre no siga derogada o modificada per resolució degudament motivada. A pesar que formalment la jurisprudència no és una font del dret, des d'un punt de vista pràctic sí ha de ser considerada com a tal. A Espanya senten jurisprudència les sentències del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional, aquest últim exclusivament en matèria de garanties constitucionals.

Vegem un exemple a partir d'una qüestió pràctica. L'empresa on treballo, pot controlar la meua activitat en l'ordinador de l'empresa, i fins i tot accedir al seu contingut? Els límits a aquest tipus d'actuacions no han estat clars, ja que diversos jutjats arribaven a conclusions diferents davant

casos similars. En el següent text es discuteix sobre aquesta qüestió segons la jurisprudència relacionada amb el tema. En ell podem veure la complexitat que té l'aplicació del dret.



## 1.4- Drets i deures laborals

### 1.4.1- Drets dels treballadors

El treballador té uns **drets bàsics** arrellegats en la Constitució i l'Estatut dels Treballadors:

- Afiliació **sindical** i **negociació col·lectiva**.
- Reunió i participació en l'empresa a través dels seus **representants**.
- Adopció de mesures de **conflicte col·lectiu**, inclòs l'exercici del dret de vaga.
- **Promoció** i **formació** professional en el treball.
- Respecte de la **seua intimitat** i **dignitat**. És difícil distingir l'esfera privada de la pública de cada treballador en l'àmbit laboral.

a) La persona del treballador així com els seus efectes personals i la taquilla queden fora de l'àmbit control de l'empresari. Ara bé, l'Estatut dels Treballadors recull que «podran realitzar-se registres sobre la persona del treballador, en les seues taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del **centre** de treball i en **hores de treball**.

En la seua realització es respectarà al màxim la **dignitat** i **intimitat** del treballador i es comptarà amb l'assistència d'un **representant** legal dels treballadors o, en la seua absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que açò fóra possible».

b) Quant als equips informàtics, ja vam fer referència en el punt dedicat a la jurisprudència.

c) Pel que fa a les **càmeres de vigilància**, cal acreditar de manera clara i específica que és realment necessari col·locar-les. Es deu advertir a la plantilla de la seua presència i explicar en quins casos les gravacions seran examinades per la direcció de l'empresa i en quines circumstàncies podran ser entregades a les autoritats judicials per ser aportades com prova incriminatòria. En cap cas podran instal·lar-se càmeres de seguretat en serveis, dutxes, vestidors o zones de descans per garantir la intimitat de tots els empleats.





- Protecció davant **ofenses** verbals o físiques.
- Dret a la **tutela judicial**, és a dir a poder reclamar pels seus drets davant els jutjats i tribunals.
- Dret a la **lliure** elecció de **professió**. És conegut que en l'Alemanya nazi es limitava els camps professionals als quals podies accedir els jueus, o fins a no fa moltes dècades, les dones tenien vetades determinades professions.
- Dret a **descans** i **retribució**.
- Dret a la **seguretat** i **higiene** en el treball.
- **No discriminació** en les relacions laborals, ja siga per raons gènere, orientació sexual, raça, ideologia, religió...
- Dret a l'ocupació **efectiva**. Podem trobar la situació en la qual una empresa no facilita a algun dels seus empleats cap treball a realitzar. L'objectiu d'aquesta actuació seria intentar pressionar-ho perquè dimitisca. Un dels casos més famosos va afectar el València C.F. i el futbolista David Albelda:



#### 5.4.2- Obligacions dels treballadors

- Complir amb el treball amb **bona fe** i diligència.
- Observar les mesures de **seguretat** i **higiene**.
- Complir les **ordres** de l'empresari, encara que aquesta no és una obligació absoluta. Perquè l'incompliment siga legítim, depèn que veritablement l'ordre empresarial excedisca de l'exercici regular dels poders de direcció, la qual cosa moltes vegades és quasi impossible d'aclamar amb tota seguretat.
- No dur a terme **competència deslleial**, per exemple llevant clients a l'empresa.

#### 5.4.3- Drets dels empresaris

- Direcció i control de l'activitat laboral. El **poder de direcció** es manifesta en la facultat de dictar instruccions generals sobre l'organització del treball, i també particulars i concretes a cada treballador, amb els límits establits per les disposicions legals i convencionals.
- El **poder disciplinari**. La llei atorga a l'empresari el poder sancionador davant incompliments laborals de gravetat diversa.

a) Les **faltes** i **sancions** han d'estar tipificades i graduades, normalment, en el conveni col·lectiu d'aplicació. Tens l'exemple en els articles 58 i 59 del conveni col·lectiu d'agències de viatges:



#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10952

*Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018).*

b) La **càrrega de la prova**, o siga demostrar que la falta s'ha comés, correspon a l'empresa. S'ha de notificar justificadament. Si el treballador no està d'acord, pot acudir a la via judicial.

#### 5.4.4- Obligacions dels empresaris

Les obligacions bàsiques de l'empresari són pagar **el salari** acordat puntualment i de proporcionar **ocupació** efectiva al treballador. En qualsevol cas, podem definir-les com l'altra cara de la moneda de la majoria dels drets dels treballadors, com respectar la dignitat i intimitat, les derivades de la seguretat i higiene en el treball ...