**O DEREITO DO TRABALLO**

O DEREITO DO TRABALLO

Contrato de traballo: documento regulado por leis para protexer ao traballador e ao mesmo tempo, cunha parte aberta para que o empresario e o traballador decidan o seu contido.

O Dereito do Traballo ten unha parte pública (leis) e unha privada (empresa e traballador deciden firmar e establecer condicións).

**Historia do Dereito do Traballo**

Na **Idade Media**, os servos estaban obrigados a traballar para un señor feudal.

Na **Revolución Industrial** (XVIII-XIX) apareceu un contrato, o seu contido estaba aberto ao que as partes decidisen, polo que os empresarios impuñan as condicións de traballo.

Co **movemento obreiro** (XIX-XX) o Estado interveu e decidiu aprobar leis para protexer ao traballador. Naceu o contrato de traballo.

**A relación laboral**

* **Requisitos**:
  + Traballo persoal.
* Traballo voluntario.
* Traballo retribuído.
* Traballo dependente.
* Traballo por conta allea.
* **Grado de afinidade e consanguinidade**.
* **Relacións excluídas**:
* Funcionarios (outras leis).
* Prestacións persoais obrigatorias.
* Traballos de amizade, boa veciñanza ou benevolencia.
* Traballos familiares (ata 2º grao que convivan).
* Conselleiros das sociedades que só sexan socios.
* Axentes comerciais 100% a comisión.
* Autónomos.
* Transportistas que conten coa autorización administrativa e autónomos.
* **Relacións especiais**:
* Directivos.
* Servizo do fogar.
* Penados nas cárceres.
* Deportistas profesionais.
* Artistas en espectáculos.
* Representantes de comercio.
* Persoas discapacitadas en centros especiais.
* Médicos residentes (MIR).
* Avogados profesionais.
* Menores en centros de internamento.

Traballadores autónomos:

* Traballadores **maiores de 18** que desenvolven unha actividade por conta propia.
* **Cónxuxe e familiares** (ata 2º) do empresario e **non** sexan **asalariados** con contrato de traballo.
* **Profesionais** que traballan por conta propia nun colexio profesional.
* Administradores ou conselleiros das sociedades capitalistas que exerzan funcións de **administración** ou de **xerencia** e teñan o **control** efectivo da empresa.

**Fontes do Dereito do Traballo**

Xerarquía:

* **Normativa da UE**:
  + Por encima da Constitución.
  + Directivas da UE.
  + Normas mínimas para todos os países da UE que cada país podería mellorar. Así acercan as leis de todos os países deixando liberdade.
* **Constitución Española**:
  + Recoñécense os dereitos fundamentais.
* **Tratados Internacionais**:
  + Deben ser ratificados polo noso país.
  + Convenios da OIT (Organización Internacional do Traballo) que aproban leis mínimas.
* **Leis**:
  + Aprobadas polas Cortes Xerais con función de desenvolver a Constitución.
  + Tipos:
    - Leis orgánicas (LO): desenvolven os dereitos fundamentais. Exíxese maioría absoluta para aprobalas, a metade máis un (176/350).
    - Leis ordinarias (L): desenvolven o resto de dereitos. Para aprobalas, máis votos a favor que en contra.
    - Real Decreto-Lexislativo: unifica varias leis nunha soa (Estatuto dos Traballadores).
    - Real Decreto-Lei (RD-L): aprobado polo Goberno en caso de urxente necesidade pero que despois ten que ser aprobado polo Congreso.
* **Regulamentos**:
  + Apróbaos o Goberno e a Administración. Concretan aínda máis as leis.
  + Real Decreto (RD).
* **Convenios colectivos**:
  + As leis establecen un mínimo pero o convenio pode melloralas.
* **Contratos de traballo**:
  + Pacto privado entre un traballador e un empresario que pode mellorar o que establece a lei e o convenio.
* **Usos e costumes**:
  + O costume é unha norma que aparece por unha práctica social aceptada. Aplícase se non hai ningunha norma.
  + Costume local e profesional.

Principios da aplicación das fontes:

* **Principio da xerarquía normativa**: as normas superiores están por riba das inferiores.
* **Principio da norma mínima**: as normas superiores marcan uns mínimos que as inferiores non poden empeorar pero si mellorar.
* **Principio da condición máis beneficiosa**: se o contrato pactase unha condición máis beneficiosa para o traballador que o que din as normas e o convenio, ou se a empresa recoñecese unha mellora voluntaria, aplicaríanse as condicións máis beneficiosas.
* **Principio da norma máis favorable**: se se poden aplicar dúas normas do mesmo rango, aplicarase a que sexa máis beneficiosa para o traballador.
* **Principio de irrenunciabilidade de dereitos**: non poden pactar nin renunciar aos seus dereitos.
* **Principio de “indubio pro operario”**: en caso de dúbida as normas interpretaranse a favor do traballador.

**Fontes do Dereito do Traballo**

* **Dereitos colectivos**:
  + Libre sindicación.
  + Dereito a folga.
  + Negociar convenios.
  + Adoptar medidas de conflito colectivo.
  + Dereito de reunión.
  + Participar na empresa a través de representantes.
* **Dereitos individuais**:
  + Elixir profesión e oficio.
  + Dereito de ocupación efectiva.
  + Promoción profesional e á FP:
    - Solicitar ascensos.
    - Acudir a exames polo tempo preciso.
    - Elixir quenda.
  + Igualdade e non discriminación.
  + Política de seguridade e hixiene no traballo.
  + Intimidade e dignidade.
  + Descanso.
  + Percepción puntual da remuneración pactada.
* **Deberes laborais**:
  + Actuar de boa fe.
  + Actuar con dilixencia.
  + Contribuír á mellora da produtividade.
  + Non realizar competencia desleal coa empresa.
  + Tomar as medidas de prevención fronte aos riscos laborais.
  + Cumprir as ordes e instrucións do empresario sempre que sexan legais e non supoñan un dano.
* En caso de incumprimento, a empresa poderá sancionar ao traballador ou despedilo.

**Fontes do Dereito do Traballo**

Poder de dirección e vixilancia:

* **Rexistros**: en caso de que se sospeite que un traballador roubara, poderase rexistrar. Respectarase ao máximo a súa dignidade e intimidade e contarase coa presencia dun representante ou outro traballador.
* **Vixilancia por cámaras**: nos lugares de traballo sen audio. Os traballadores deberán de estar informados e o seu uso debe ser proporcional.
* **Vixilancia do correo electrónico e uso de ordenadores**: advertir previamente aos traballadores de que o seu equipo vai ser revisado cando a empresa teña indicios evidentes dun uso inadecuado. A empresa debe ter unha copia firmada. Presencia dun testemuña.
* **Vixilancia da situación sanitaria**: cando os traballadores estean de baixa laboral, a empresa poderá vixiar a súa situación sanitaria a través de recoñecementos médicos realizados por persoal médico da empresa. A empresa pode denunciar a Inspección Médica.

Poder disciplinario:

A empresa pode sancionar aos traballadores polo incumprimento das ordes. Os convenios colectivos establecen as condutas que poden ser sancionadas e o tipo de sanción que nunca será redución de soldo, perda de vacacións ou de descanso obrigatorio. O traballador poderá reclamar ante o Xulgado.

As **faltas prescriben**, cando pase un prazo, a empresa non poderá alegar esa falta. Prazos:

* Faltas leves🡪 10 días.
* Faltas graves 🡪 20 días.
* Faltas moi graves 🡪 60 días.

**Fontes do Dereito do Traballo**

* **Xulgado do Social** (JS): máis básico onde se interpoñen as demandas dos traballadores cando non superan o nivel dunha provincia.
* **Tribunal Superior de Xustiza** (TSJ): resolve os recursos de suplicación contra as sentenzas dos JS. Resolve algunhas materias sindicais e reclamacións dun ERE. Un por comunidade autónoma.
* **Audiencia Nacional** (AN): resolve materias de tipo sindical ou colectivas que traspasan unha comunidade.
* **Tribunal Supremo** (TS): contra as sentenzas dos TSJ e AN, pódese interpor un recurso de casación ao TS.
* **Tribunal Constitucional** (TC): non é un tribunal laboral. Interpreta as normas conforma á Constitución.