

FONTES DO DEREITO LABORAL

INTRODUCCIÓN

Esta Unidade didáctica ten por obxectivo darvos a coñecer cal é o marco legal que, na teoría, regula o voso traballo. Tanto os aspectos salariais, como os de tempo de traballo, pasando polos referidos á seguridade e saúde coa que desenvolvedes as vosas tarefas, están recollidos nunha serie de normas que serán de aplicación de acordo cuns principios.

Moi ao pesar da clase traballadora, as sucesivas reformas laborais (2010 e 2012, e agora a “non reforma do 30 de decembro do 2021”), reformas lexislativas complementarias (RDL 4/2013 de apoio ao emprendedor e de (...) creación de emprego, etc), reformas das pensións (2011, RDL 5/2013, Lei 21/2021 de 28 de decembro); e outras medidas semellantes, converten en papel mollado a esencia do dereito laboral como dereito garantista e tuitivo: o SMI (que malia ter medrado, aínda está lonxe da recomendación establecida pola Carta Social Europea)¹; as cláusulas de inaplicación de determinados preceptos dos convenios colectivos; a falsa eliminación da causalidade contractual; a precarización da contratación; a supresión do carácter vinculante do informe da Autoridade laboral para declarar as extincións dos contratos individuais e mesmo colectivos;... Son algúns exemplos do que é a realidade laboral que vos vai tocar vivir. A derogación prometida da Reforma Laboral establecida polo Partido Popular no 2012, non modifica aquelas cuestións máis controvertidas da mesma: despedimento de 33 días (no canto dos 45 previos á Reforma do PP); informe non vinculante para despedimentos e modificacións substanciais, posibilidade de descolgue salarial dos salarios establecidos no convenio colectivo de referencia, reforzamento do centralismo na aplicación dos convenios (o sectorial por riba do marco autonómico (o que supón non mellorar substancialmente as condicións laborais recollidas nos convenios sectoriais)),...

FONTES DO DEREITO LABORAL

Entendemos por fontes do dereito laboral, o conxunto de normas que regulan o traballo. Traballar, implica desenvolver unha serie de tarefas que compoñen un oficio ou profesión, máis tamén as condicións nas que se realizan aquelas tarefas; isto é: xornada de traballo, salario, condicións de seguridade e saúde laboral, vacacións,... A concreción desas condicións non sempre resulta sinxela, e acostuma haber situacións conflitivas na súa determinación. Para solucionar esas controversias, teñen que existir unhas pautas “escritas” que fixen as “reglas de xogo”. Dese conxunto de pautas escritas destacamos: o Estatuto dos Traballadores, os Convenios colectivos, o contrato de traballo e os usos e costumes locais e profesionais.

¹ <https://www.publico.es/economia/ceoe-descuelga-del-acuerdo-subida-del-smi-2024-y-yolanda-diaz-replica-subir-mucho.html>

Normativa internacional:

Tratados, directivas, resolucións, e demais normativa legal que emana de organismos internacionais, aos que o Estado español pertence e ten cedida soberanía. Esta normativa regula todos os aspectos que afectan á relación laboral (horario, xornada, salario, condicións de seguridade e saúde laboral,...), afectando a tod@s @s traballador@s pertencentes a eses organismos.

Normativa europea:

Tratados, directivas e demais normativa legal que emana das institucións comunitarias, ás que o Estado español pertence e ten cedida soberanía. Esta normativa regula todos os aspectos que afectan á relación laboral (horario, xornada, salario, condicións de seguridade e saúde laboral,...), afectando a tod@s @s traballador@s pertencentes á Unión Europea.

Estatuto dos Traballadores (ET, en adiante):

Norma legal que regula todos os aspectos que afectan á relación laboral (horario, xornada, salario,...), afectando a tod@s @s traballador@s do Estado español.

Lei de Prevención de Riscos Laborais e resto de normativa legal en materia de Seguridade e saúde:

Norma legal que regula todos os aspectos que afectan á relación laboral no que ten a ver coa seguridade e saúde laboral, afectando a tod@s @s traballador@s do Estado español.

Convenio Colectivo:

Norma legal, negociada entre traballador@s e empresari@s, que regula os aspectos que afectan á relación laboral (horario, xornada, salario,...), dentro dunha empresa ou sector, afectando a tod@s @s traballador@s desa empresa ou sector.

Contrato de traballo:

Acordo bilateral, verbal ou escrito, mediante o cal unha persoa, traballad@r, comprométese a realizar persoal e voluntariamente un traballo por conta allea e baixo a organización e dirección doutro, a cambio dunha remuneración. Vincula soamente, ás persoas asinantes do mesmo: empresari@ e traballador/a.

Usos e costumes laborais:

É unha norma que nace da reiteración no tempo de condutas e comportamentos. Deben estar implantados e recoñecidos por empresari@s e traballador@s dun ámbito profesional e localidade determinado.

A APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DAS FONTES DO DEREITO LABORAL

Que sucedería se, por exemplo, no ET se recoñeceran 30 naturais de vacacións e que no convenio colectivo foran 31; cando chegara o intre de gozar das vacacións: cantos días teríamos, 30 ou 31? Para solucionar ese tipo de contradicións entre as normas, existen uns principios de aplicación nas fontes de dereito (ou normas) que son: Xerarquía, orde normativa, norma mínima, condicións máis beneficiosa, irrenunciabilidade de dereitos e norma máis favorábel.

Principio de xerarquía:

Segundo este, o rango da lei, determinará a súa prevalencia sobre as outras. Polo tanto a Constitución estaría por riba do ET, e este por riba dos convenios e estes por riba dos contratos. Se o ET, por exemplo, establece que temos dereito a 30 días naturais de vacacións remuneradas (pagadas), e o convenio puxera 28, o principio de xerarquía, determinará que a norma a aplicar é a contida no Estatuto e, porén, @ traballad@r tería dereito a desfrutar de 30 días naturais de vacacións.

Principio de orde normativa:

A norma posterior derroga á norma anterior de igual ou menor rango. No entanto pode haber cláusulas de salvagarda (disposicións adicionais) para regular aspectos da normativa anterior que continuarán vixentes. Debemos ter claro que a norma posterior pode mellorar ou empeorar a norma anterior, sen prexuízo das condicións máis beneficiosas adquiridas polo traballador a través de contrato.

Principio de norma mínima:

Se a norma xerarquicamente inferior recoñece máis dereitos @ traballad@r que a de orde superior, aquela será a que se aplique. Exemplo: ET artigo 38 "(...) vacacións nunca inferior a 30 días naturais" → Se no Convenio colectivo de aplicación se recoñecen 31, @ traballador/a, gozará de 31 días.

Principio de norma máis favorable:

No caso de que se contradigan dúas ou máis normas do mesmo rango ou orde normativo, aplicarase aquela que máis beneficie @ traballador/a. Exemplo: un informático nunha empresa dedicada á fabricación mecánica, está suxeito a 2 convenios colectivos (do metal e oficinas e despachos) se o seu salario bruto anual é de 24.500 € e 22.400 €, respectivamente, aplicaráselle o primeiro convenio, en aplicación deste principio.

Principio de irrenunciabilidade de dereitos:

O traballador non pode renunciar a dereitos recoñecidos polas disposicións legais nin daqueles recoñecidos como indisponibles polo convenio colectivo de aplicación. Exemplo: @ empresari@

dille @ traballador/a que só gozará de 15 días e o resto págallo ao dobre do valor da hora de traballo; aínda que @ traballador/a acepte, non ten poder para facelo. É ilegal².

Principio de condición máis beneficiosa:

Este principio establece que diante da aparición dunha norma laboral que fixe condicións peores que as establecidas nun contrato, manteranse as mellores condicións establecidas anteriormente. Exemplo: o Contrato de Traballo de Andrés, establece o dereito a 35 días de vacacións ao ano, e o novo convenio colectivo establece a duración das vacacións en 32 días. Seralle aplicable o novo convenio, salvo no referente ás vacacións anuais. No entanto @ empresari@ pode alterar ou eliminar a condición máis beneficiosa de tres formas distintas:

- Mediante acordo coa outra parte.
- A través do procedemento de modificación substancial das condicións de traballo.
- Aplicando as regras de compensación e absorción de salarios se a condición ten un contido económico.

Principio “In dubio pro operario”:

Este principio establece que, no caso de dúbida respecto de como aplicar unha norma ou do seu contido, a interpretación farase da maneira que máis beneficie @ traballador/a (por aqueles organismos aos que corresponda interpretar).

² Só no caso de que o acordo sexa por contrato de traballo e a maiores do mínimo recollido na norma superior, poderase renunciar a el de “mutuo acordo”