I LES RELACIONS LABORALS. NORMATIVA.

Què es el dret?

Conjunt de normes, regles i principis que regulen les relacions socials que la convivència humana, en cada moment històric, ha fet necessàries.

Què es el dret del treball?

És l'especialitat del Dret que regula les relacions laborals, individuals i col·lectives que es donen en el treball dependent i per compte aliè

Características del derecho laboral:

* Voluntariedad: el trabajador decide trabajar para una persona o empresa.
* Por cuenta ajena: el trabajador trabaja para otra persona a cambio de un salario.
* Dependencia: el empresario es quien ordena cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo.
* Retribución: todo trabajo debe ser remunerado.
* Personal: el trabajador se compromete a prestar servicios personalmente.

Consecuencias de la relación laboral:

* Obligación de pactar las condiciones laborales en un contrato de trabajo.
* Obligación del empresario de dar de alta al trabajador en la Seguridad Social.
* Aplicación de la normativa laboral o derecho laboral en cuanto a derechos y deberes.

Además, la edad legal para trabajar es a partir de los 16 años, y los menores de 18 necesitan el consentimiento de sus padres o tutores. Los menores de 16 años solo pueden intervenir en espectáculos públicos excepcionalmente y con autorización previa del Departamento de Trabajo.

2 Relacions laborals especials i relacions laborals excloses

2.1 Relacions excloses del dret laboral

* Existen situaciones de trabajo en las que no se aplican las normas laborales debido a que no cumplen todos los requisitos de la relación laboral o se rigen por normas jurídicas diferentes. Estas se denominan relaciones laborales excluidas o relaciones NO laborales.
* Algunos ejemplos son el trabajo de los Funcionarios públicos, los trabajos realizados por amistad, benevolencia o bon vecindario no remunerados, los trabajos realizados por familiares hasta segundo grado inclusivamente que conviven con el empresario y dependen económicamente de él, los representantes de comercio o comerciales que cobran 100% a comisión y los trabajadores autónomos.
* Los familiares hasta segundo grado inclusivamente son el cónyuge, los padres, los abuelos, los hermanos, los hijos y los nietos, por consanguinidad o por afinidad. Los parents por consanguinidad son los familiares de sangre y los parents por afinidad son los familiares del cónyuge.

2.2 Relacions laborals especials

1. Definición: Son aquellas relaciones laborales que tienen peculiaridades que las hacen diferentes y que, por lo tanto, requieren de normas especiales para su regulación.
2. Ejemplos de relaciones laborales especiales:
3. Personal de alta dirección.
4. Trabajadores al servicio de la llar familiar.
5. Esportistas profesionales.
6. Artistas en espectáculos públicos.
7. Comerciales con un sueldo fijo.
8. Penados en centros penitenciarios.
9. Discapacitados en centros especiales.
10. Estibadores portuarios.
11. Médicos residentes para la formación de especialistas en Ciencia de la Salud.
12. Regulación: A diferencia de las relaciones laborales comunes, estas relaciones laborales especiales están reguladas por normas particulares en lugar de estar reguladas de manera general por el Estatuto de los Trabajadores.

2 Fonts del dret laboral i la seva aplicació

1. Normas reguladoras: Son las normas que establecen los derechos y deberes de los trabajadores y las condiciones mínimas de trabajo. El Estatuto del Trabajador (ET) es la norma más importante en España.
2. Principio de mejora: Establece que las normas laborales de jerarquía inferior deben respetar o mejorar las normas laborales de jerarquía superior.
3. Acuerdos laborales: Se establecen a través de dos vías principales:

* Convenios colectivos: Son acuerdos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones laborales en un sector, empresa o territorio determinado.
* Contratos de trabajo: Son acuerdos entre el trabajador y el empleador que establecen las condiciones específicas de trabajo de un trabajador individual.

1. Jerarquía de las normas: Las normas tienen una jerarquía que establece su orden de aplicación:

* Normas constitucionales y legales.
* Convenios colectivos.
* Contratos de trabajo.
* Normas internas de la empresa.

2.1 Normes laborals

1. Modificación Constitucional: En 1986, la Constitución española fue modificada para permitir la aplicación directa de las normas comunitarias sin necesidad de aprobación previa de los poderes públicos españoles.
2. Normas Comunitarias: Las disposiciones más importantes son los Reglamentos y las Directivas.

* Reglamentos: Son obligatorios y de cumplimiento inmediato en todos los Estados miembros desde su publicación en el Diario Oficial de las comunidades europeas.
* Directivas: Son obligatorias en cuanto a los resultados a alcanzar, pero dejan libertad a los Estados sobre la forma y los medios para alcanzarlos.

1. Principios y normas del Derecho Comunitario Europeo:

* La libre circulación de trabajadores asalariados: Todo ciudadano de la UE puede buscar libremente un trabajo en todo el territorio de la UE y recibir un trato igualitario en materia laboral, sindical, social y en el acceso al empleo.
* Límites a la libre circulación de trabajadores: Las ocupaciones en la administración pública están abiertas a todos los ciudadanos europeos, excepto aquellos puestos que implican el ejercicio del poder público y de la soberanía nacional, como en la policía o el ejército. También existe la reserva de orden público que permite ciertas limitaciones al principio de libre circulación por razones de orden público, seguridad y salud pública.
* El derecho a la libre prestación de servicios: Comprende la prestación de servicios sin instalación permanente en otros países, con o sin desplazamiento de un estado a otro, a cambio de una remuneración. Debe haber al menos un establecimiento en un Estado miembro.
* Tratados y convenios internacionales: Son acuerdos firmados entre estados o convenios de organismos internacionales, como la OIT, y forman parte de las normas del estado cuando son ratificados por el Congreso.

Tipos de leyes:

* Leyes orgánicas: desarrollan los derechos y libertades fundamentales de la Constitución y requieren mayoría absoluta para su aprobación, modificación o derogación.
* Leyes ordinarias: regulan otras materias y requieren mayoría simple para su aprobación.

Normas con rango de ley:

* Decretos-ley y decreto legislativo: normas elaboradas por el gobierno con autorización constitucional y que requieren aprobación posterior del Congreso.
* Reglamentos: normas elaboradas por la Administración en desarrollo de leyes aprobadas por el Congreso o por las cámaras autonómicas.
* Convenios colectivos: pactos entre trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo.
* Contratos de trabajo: acuerdos entre trabajadores y empresarios que contienen la voluntad de ambas partes.
* Costumbres locales y profesionales: normas no escritas que surgen de la repetición de una determinada conducta y que se cumplen con el convencimiento de su carácter obligatorio.

2.2 Principis per aplicar les normes

1. Fuentes del derecho laboral: Constitución, leyes, convenios colectivos, contratos de trabajo y costumbre.
2. Principios de aplicación: jerarquía normativa, irrenunciabilidad de derechos, norma más favorable, pro-operario y condición más beneficiosa.
3. Solución de conflictos: acto de conciliación en el SMAC y acudir a tribunales laborales en caso de no llegar a un acuerdo.
4. Protección al trabajador: el derecho laboral busca proteger al trabajador, aplicando normas que sean más favorables a él.

3. Els convenis col·lectius

Definición: Acuerdos escritos negociados entre representantes de los trabajadores y los empleadores para regular las condiciones de trabajo de un sector o empresa.

Aplicación: Los convenios colectivos establecen los mínimos que se deben respetar en los contratos de trabajo y tienen prioridad de aplicación sobre los convenios de ámbito inferior, excepto en temas de salarios, horarios, vacaciones, categorías profesionales y conciliación laboral y personal.

Vigencia: Los convenios tienen una vigencia limitada y si no se llega a un acuerdo para renovarlos, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior o el Estatuto de los Trabajadores.

Derechos colectivos: Aunque el convenio colectivo haya caducado, los derechos colectivos se mantienen porque forman parte de los contratos individuales de los trabajadores desde el inicio de la relación laboral.

Excepciones: En casos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa y los trabajadores pueden acordar no aplicar algunas condiciones pactadas en los convenios colectivos.

4. Drets i deures dels treballadors  
4.1 Drets del treballadors

Drets Bàsics:

* Dret al treball y a la lliure elecció de professió
* Dret a la lliure sindicació
* Dret a la negociació col·lectiva
* Dret a l’adopció de mesures de conflicte col·lectiu
* Dret a la vaga
* Dret a la reunió
* Dret a la participació en l’empresa

Drets Laborals Específics:

* Dret a l’ocupació efectiva
* Dret a la promoció i formació professional en el treball
* Dret a no ser discriminats
* Dret a la integritat física
* Dret al respecte a la seva intimitat i consideració deguda
* Dret a la percepció puntual del salari
* Dret a l’exercici d’accions derivades del contracte

Dret al treball i la lliure elecció de professió o ofici:

* Deriva de l’art 35 de la CE
* Implica que no es pot obligar a treballar en una professió/ofici determinat per part dels poders de l’Estat
* Les persones decideixen en què volem treballar de manera lliure

Tema: Dret a la lliure sindicació i dret a la vaga

Dret a la lliure sindicació:

* Reconegut a l'art 28 de la Constitució espanyola.
* Implica la llibertat per afiliar-se o no a un sindicat i fundar sindicats.
* Ningú pot ser obligat a afiliar-se a un sindicat per treballar.
* Desenvolupat per la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

Dret a la vaga:

* Reconegut a l'art 28.2 de la Constitució espanyola.
* És un dret fonamental de titularitat individual i d'exercici col·lectiu.
* Consisteix en una cessació col·lectiva i concertada del treball per defensar els interessos legítims dels treballadors.
* Desenvolupat pel Reial Decret Llei 17/1977, sobre Relacions Laborals.
* Estableix els subjectes convocants, procediment de declaració de la vaga, designació del Comitè de vaga, serveis mínims, qualificació de la vaga il·legal o abusiva, i efectes laborals i de seguretat social de la vaga.
* Implica la suspensió del contracte laboral durant el temps que duri la vaga i la no percepció de salari durant aquest període.

Drets laborals reconeguts per la Constitució Espanyola:

* Dret a la negociació col·lectiva: possibilitat de negociar amb els empresaris les condicions de treball.
* Dret a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu: possibilitat dels treballadors de prendre mesures per solucionar les discrepàncies de caràcter col·lectiu amb l'empresari.
* Dret a la reunió: dret fonamental que permet ajuntar-se en un mateix lloc per discutir temes d'interès comú.
* Dret a la participació en l'empresa: elecció dels representats legals del treballador amb competències i garanties per participar en diverses qüestions del funcionament de l'empresa.
* Dret a l'ocupació efectiva: dret a que l'empresari proporcioni un treball adequat a la seva categoria o grup professional.
* Dret a la promoció i formació professional en el treball: dret a gaudir dels permisos necessaris per realitzar exàmens i assistir a cursos de formació.
* Dret a no ser discriminats: el treballador no ha de ser discriminat per raó de sexe, estat civil, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, ni tampoc per raons de llengua.

Resumen estructurado de los derechos laborales de los trabajadores:

1. Derecho a un ambiente laboral seguro y políticas adecuadas de seguridad e higiene.
2. Derecho al respeto de su intimidad y consideración debida a su dignidad.
3. Protección contra el acoso sexual y medidas por parte del empleador para prevenirlo.
4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo si se producen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que atenten contra su integridad.
5. Derecho a la percepción puntual del salario pactado y legalmente establecido.
6. Derecho al ejercicio de acciones derivadas del contrato, con plazos específicos para reclamaciones de cantidad, acomodamientos, y acciones contra decisiones empresariales.

4.2 Deures del treballador

Tema: Deures dels treballadors en relació amb l'empresa.

* Els treballadors tenen com a deures: complir les ordres de l'empresari, tenir bona fe, contribuir a la millora de la productivitat, complir les obligacions del seu lloc de treball, observar les mesures de seguretat i higiene i no competir amb l'activitat de l'empresa.
* Complir les obligacions concretes del lloc de treball és un deure important i la inobservança pot ser sancionable.
* Observar les mesures de seguretat i higiene també és un deure important i els treballadors han de seguir les indicacions de l'empresari i utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció.
* Obedir les ordres i instruccions de l'empresari és un deure i la desobediència pot ser sancionable.
* Els treballadors es poden negar a complir una ordre si és vexatòria o suposa un risc imminent, si és manifestament il·legal, si va en contra de les normes de seguretat i higiene o si atempta contra el prestigi i la competència professionals del treballador.
* Deberes de un trabajador: cumplir órdenes del empleador, actuar de buena fe, contribuir a la productividad, cumplir obligaciones específicas del puesto, seguir medidas de seguridad e higiene, y no competir con la empresa.
* El incumplimiento de estos deberes puede resultar en sanciones o incluso despido.
* Los trabajadores deben seguir medidas de seguridad e informar sobre posibles riesgos.
* Deben obedecer órdenes, aunque pueden negarse en casos específicos, como si son ilegales o ponen en peligro la seguridad.
* No competir con la empresa puede estar incluido en el contrato, y el incumplimiento puede resultar en despido.
* Contribuir a la productividad es un deber, y una disminución continuada del rendimiento puede resultar en despido disciplinario.
* Algunas obligaciones, como un pacto de no competencia o permanencia, pueden continuar después de la terminación del contrato.

5. Drets i deures de l’empresari.  
5.1 Drets de l’empresari

* Los derechos del empresario son llamados poderes y se dividen en:
  1. Poder de dirección ordinario: decisión sobre estructura y organización de la empresa y la tarea, dar órdenes e instrucciones, y controlar la tarea.
  2. Poder de dirección extraordinario: capacidad de cambiar unilateralmente las características de la tarea del trabajador.
  3. Poder disciplinario: capacidad de imponer sanciones al trabajador que no cumple sus obligaciones.
* Límites del poder disciplinario: no se puede aplicar reducción del salario, vacaciones o descanso, pero sí se puede sancionar con suspensión de trabajo y sueldo.
* Procedimiento de comunicación de faltas: por escrito para faltas graves y muy graves, y verbal para faltas leves (a menos que el convenio colectivo establezca lo contrario).
* Plazos para sancionar: 10 días para faltas leves, 20 días para graves y 60 días para muy graves desde que la empresa tuvo conocimiento. Nunca más de 6 meses después de haberse cometido la falta.

5.2 Deures de l’empresari

Deberes y obligaciones del empresario:

* Deberes con el trabajador: informar sobre el contrato, afiliar/dar de alta en TGSS, cotizar y respetar derechos del trabajador.
* Deberes con los representantes de los trabajadores: entregar copia de contratos, recibir información sobre modelos de contrato y terminación de relación laboral.
* Deberes con el servicio público de empleo: comunicar contenido de contratos en un plazo de 10 días.

Poderes del empresario:

* Poder de dirección: dar órdenes, organizar y controlar el trabajo del empleado.
* Poder disciplinario: sancionar al empleado por incumplimiento, pero no reducir salario o tiempo de descanso.

El empleado debe cumplir las órdenes del empresario, salvo si son peligrosas, ilegales o vexatorias.