

El dret

El dret és el conjunt de normes i principis que regulen la convivència humana i en resolen els conflictes de forma civilitzada.

Els conflictes poden ser de naturalesa diversa, per aquesta raó requereix de l'existència de normes que donin resposta a cada un d'aquests conflictes

La persona que viu en societat necessita un ordre unes regles de joc. Quan juguem a qualsevol cosa, apliquem unes regles de joc, el dret serveix pel mateix.

Per aquesta raó hi ha una gran varietat de normes, penals, laborals, ...

El dret és un conjunt coherent i ordenat, denominat ordenament jurídic, que s'assembla a un arbre, el tronc seria l'estructura comuna de les normes jurídiques i les branques, les normes de naturalesa pròpia.

Les branques del dret

- .- Dret públic: regula les relacions de l'Estat amb els particulars (processal, fiscal, penal, administratiu)
- .- Dret privat: regula les relacions entre els particulars. (internacional privat, civil, mercantil)

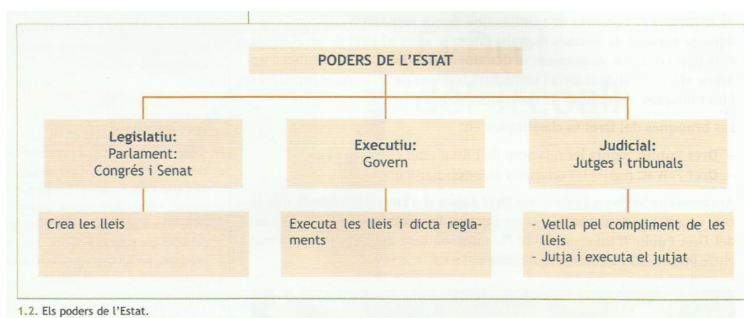
Les normes jurídiques son imperatives, s'han de complir obligatòriament, si no les complint ens imposaran una sanció o una multa.

El dret del treball o Laboral, té com a característica, que és mixt, en participar tant el dret públic (l'estat estableix els mínims) com el privat (acord entre empresari i treballador).

Els poders de l'Estat

Una característica dels sistemes polítics democràtics és al divisió de poders de l'estat

Aquesta va ser creada per Montesquiu al s. XVIII, establint funcions precises i diferenciades per a cada un, amb l'objectiu d'aconseguir l'harmonia social.



La norma suprema del nostre ordenament jurídic és la Constitució Espanyola (CE) de 1978, a la qual es sotmeten els poders de l'estat.

Dret del treball

El Dret del Treball és el conjunt de normes que regulen les relacions individuals i col·lectives entre empresaris i treballadors, així com la de tots dos amb l'estat.

Origen i evolució del DT

Neix a mitjans del s XIX, a partir de la revolució industrial

Com a resultat dels canvis d'unes relacions de producció de treball forçós a altres basades en el treball lliure.

El poder de l'empresari era absolut, jornades llargues, salaris minsos, ... els treballadors s'uneixen donant lloc al moviment obrer, pressionant els empresaris i reivindicant millores socials.

L'estat intervé i dicta normes protectores que regulen les relacions laborals, limitant el poder de l'empresari i protegint els treballadors.

La norma bàsica que regula els drets, deures i obligacions del treballador, és l'Estatut del Treballador, aprovat el 1980 i refós per RD Legislatiu 1/1995 de 24 de març.

Té un caràcter evolutiu, ja que s'hauria d'anar adaptant a la situació econòmica i social de cada moment.

Àmbit d'aplicació del DT

Abans de saber a qui se li aplica el DT, hauríem de definir Treball:

El treball és una activitat humana i racional, ordenada i productiva que requereix un esforç físic o intel·lectual i està dirigida a aconseguir una finalitat.

El DT, redueix el seu àmbit d'aplicació a aquell que reuneix una sèrie de característiques, que estan detallades en l'article 1 del ET

[http://empresaocupacio.gencat.cat/web/.content/07 -
relacions_laborals/documents/generic/arxius/doc_83784893_1.pdf](http://empresaocupacio.gencat.cat/web/.content/07_-_relacions_laborals/documents/generic/arxius/doc_83784893_1.pdf)

Relacions laborals, ordinària, especial i no laboral

Relacions laborals Ordinària

Article 1 Àmbit d'aplicació

1.1 Aquesta Llei és aplicable als treballadors que voluntàriament prestin serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari.

1.2 A l'efecte d'aquesta Llei, són empresaris totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis de les persones que s'esmenten a l'apartat anterior, com també de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal constituïdes legalment.

És aquella que compleix el s següents requisits. Característiques

1. Personal: és el treballador qui ha de realitzar el treball. Ex: si un treballador està malalt un amic no pot anar en el seu lloc.
2. Voluntària: el treballador té la llibertat de decidir si treballa o no, ningú el pot obligar a treballar en una activitat laboral que no vulgui.
3. Per compte d'altri. Alienitat: L'empresa assumeix el risc i l'empresari es queda amb els fruits del treball. Ex: en una empresa de fabricació de mobles, el treballador fabrica el moble, però és l'empresari qui se'l queda.
4. Retribuïda: a canvi del treball realitzat, es percep un salari
5. Dependent: el treballador ha d'acceptar les ordres i la direcció de l'empresa. Ex: si l'hora d'entrada és a les 7:30 tots els treballadors l'han de complir.

Relacions laborals especials

Compleixen totes les característiques de les anteriors però han estat creades per normes específiques, que son les que les regulen. I per defecte se'ls aplica l'ET.

Article 2 Relacions laborals de caràcter especial

2.1 Es consideren relacions laborals de caràcter especial:

- a) La del personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c).
- b) La del servei de la llar familiar.
- c) La dels condemnats en les institucions penitenciàries.
- d) La dels esportistes professionals.
- e) La dels artistes en espectacles públics.

f) La de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari o més d'un sense que n'assumeixin el risc i ventura.

g) La dels treballadors minusvàlids que presten serveis en els centres especials d'ocupació.

h) La dels estibadors portuaris que presten serveis a través de societats estatals o dels subjectes que exerceixen les mateixes funcions en els ports gestionats per les comunitats autònomes..

i) Qualsevol altra feina que sigui declarada expressament relació laboral de caràcter especial per una llei.

2.2 En tots els supòsits que assenyala l'apartat anterior, la regulació d'aquestes relacions laborals ha de respectar els drets bàsics que reconeix la Constitució.

Relacions no Laborals

Són aquelles que per decisió política o per que no compleixen alguna de les característiques anteriors, no se'ls aplica l'ET

1.3 S'exclouen de l'àmbit que regula aquesta Llei:

a) La relació de servei dels funcionaris públics, que regula l'Estatut de la funció pública, com també la del personal al servei de l'Estat, les corporacions locals i les entitats públiques autònomes, si, a l'empara d'una llei, regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.

b) Les prestacions personals obligatòries.

c) L'activitat que es limita, purament i simple, al mer exercici del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració en les empreses que tenen la forma jurídica de societat i sempre que aquesta activitat a l'empresa només comporti el desenvolupament de tasques inherents al càrrec.

d) Els treballs fets a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge.

e) Els treballs familiars, llevat que es demostrï la condició d'assalariats dels qui els porten a terme. Es consideren familiars, a aquests efectes, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, els ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, i, si escau, per adopció.

f) L'activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils a compte d'un empresari o més d'un, sempre que estiguin obligats personalment a respondre del bon fi de l'operació i n'assumeixin el risc i ventura.

g) En general, els treballs que es fan en desenvolupament d'una relació diferent de la que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

A aquests efectes s'entén exclosa de l'àmbit laboral l'activitat de les persones que presten serveis de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals són titulars, exercida, pel preu corresponent, amb vehicles comercials de servei públic dels quals són propietaris o tenen el poder directe de disposició, fins i tot si aquests serveis són fets de manera continuada per un mateix carregador o comercialitzador.

CASOS PRÀCTICS

1. En Quim és voluntari de la Creu Roja. - Analitza si la seva relació és laboral.
- 2.- La Maria Ciurana treballa 8 hores diàries a la botiga dels seus oncles. Indica si es tracta d'una relació familiar excloent de l'àmbit del Dret Laboral.

Les fonts del dret del treball

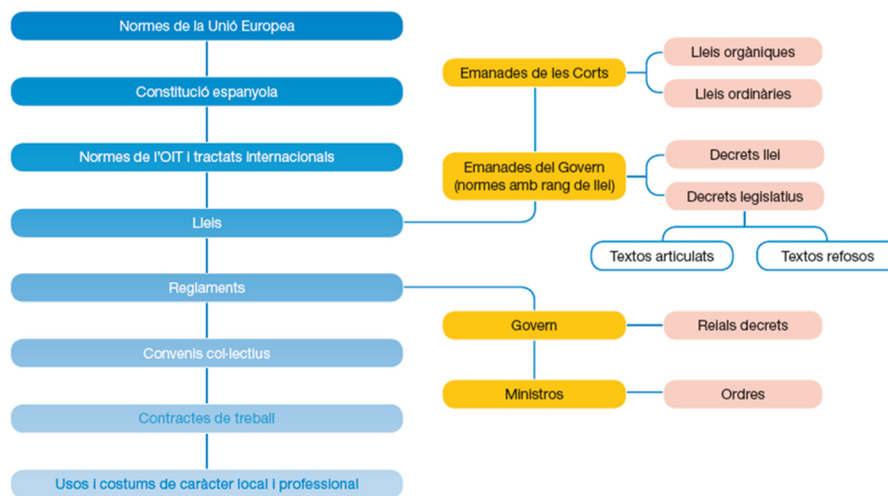


Fig. 1.2. Jerarquia de l'ordenament jurídic espanyol.

Fonts internes: les que procedeixen del propi país: CE

Lleis

Les normes amb rang de llei

Els Reglaments

Els convenis Col·lectius

Els contractes de treball

El costum laboral local i professional.

Fonts externes: les que procedeixen de fora del territori espanyol

Reglaments comunitaris

Directives comunitàries

Convenis de la OIT

Tractats o convenis internacionals entre estats

En sentit ampli, s'entén per llei tota norma jurídica escrita.

Existeixen diferents tipus

Lleis: Norma jurídica, de caràcter general i obligatori, dictada pels òrgans estatals o autonòmics als quals la Constitució i els estatus d'autonomia atribueixen el poder legislatiu.

Normes: Regla de conducta emanada de qui està legitimat per a dictar-la, l'observança de la qual ve garantida per poder coercitiu de l'estat, el qual pot imposar coactivament el seu compliment i sancionar l'incompliment.

Reglaments: Conjunt de regles, disposicions i preceptes, dictats per l'autoritat competent per a l'execució d'una llei, per al funcionament d'una corporació, d'una dependència o d'un servei o per qualsevol altra activitat.

La Jerarquia de la normativa laboral

Com hem vist hi ha un gran nombre de normes. Però si es troben en un conflicte, quina norma hem d'aplicar?

Les normes s'apliquen per ordre jeràrquic, és a dir, les normes de rang inferior no poden contradir les de rang superior.

EXEMPLE

L'Estatut dels Treballadors indica que el període de vacances anuals retribuïdes serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a 30 dies.

— Vegem què passa si el conveni estableix 35 dies i el contracte estableix 28 dies.

Les normes de menor rang amplien o milloren els drets dels treballadors que es preveuen com a mínims en les normes de rang superior.

Per tant, el treballador, al qual li és aplicable aquest conveni tindrà dret a 35 dies de vacances. La clàusula del contracte que estableix una condició inferior al que està establert en el conveni col·lectiu serà nul·la.



Els principis d'aplicació de les normes laborals

En el dret del Treball, el principi de jerarquia normativa està limitat pels següents principis d'aplicació de les normes laborals

Principi de norma mínima: La norma de rang superior, estableix mínims que han de respectar les normes de rang inferior.

Ex: L'ET, estableix que com a mínim, es tenen 30 dies de vacances, que podran ser millorats per Con Col o contracte, per aquest motiu, no es podria establir en contracte 25 dies de vacances, ja que s'incompliria la norma mínima.

Principi de norma més favorable: si existeixen dues o més normes laborals que regulen un mateix tema de manera diferent, s'aplicarà la norma que reguli el tema de forma més favorable al treballador.

Ex: si en un conveni s'acorden 40 dies de vacances, s'aplicarà aquesta norma en ser més favorable que el que estableix l'ET.

Principi in dubio pro operario: si una norma laboral es pot interpretar de manera diferent per les parts interessades, s'aplicarà la interpretació més favorable pel treballador.

Ex: si en un contracte de treball s'estableix que el treballador tindrà un mes de vacances al més d'agost tindrà 31 dies de vacances i no 30 dies.

Principi de condició més beneficiosa: si un treballador té certes condicions beneficioses i posteriorment s'empitjoren, podrà seguir mantenint les condicions beneficioses.

Ex: si un treballador rep un plus salarial per antiguitat des de l'inici del contracte, no el podrà deixar de percebre.

Principi d'irrenunciabilitat de drets: cap treballador podrà ser obligat a renunciar als seus drets que les lleis estableixen com a irrenunciables.

Ex: no podrà renunciar a les vacances

Els organismes judicials laborals

La funció jurisdiccional és l'encomanada a jutjats i tribunals, i consisteix en jutjar i fer executar el jutjat, és a dir, en la resolució dels conflictes que es plantegen entre diferents subjectes.

EL poder judicial no pot elaborar normes, però sí que pot influir en la seva aplicació i interpretació. En una sentència o resolució judicial hi ha tres parts:

- 1.- Fets provats: al·legacions exposades, i que han estat provades com a certes
- 2.- Fonaments de dret: el jutge interpreta els textos legals i aplica la norma en el cas concret
- 3.- sentència: o decisió judicial conforme a lo anterior.

L'administració laboral

És l'encarregada de vetllar pel compliment de la normativa laboral, sancionant l'incompliment.

Dos nivells: .- estatal – Ministerio de ocupacion i seguretat Social

.- autonòmic- Departament d'empresa i ocupació

A espanya l'entitat que té més rang és el Ministerio

Drets i obligacions del treballador i l'empresari

La relació laboral genera drets i obligacions per a l'empresari i el treballador

Art 4 ET, recull els drets dels treballadors. Diferencia entre drets bàsics i drets específics

Art 5 ET, recull les obligacions del treballador.

Els drets i obligacions de l'empresari, es dedueixen de les diferents normes existents.