

1.- El Dret laboral. Introducció.

Han existit històricament tant règims de treball per compte alié com sistemes de producció econòmica. Així, recordem que el sistema de producció esclavista es basava en el dret de propietat sobre l'esclau; el sistema de producció gremial es corresponia amb les relacions establides a les ordenances dels gremis, on es fixaven des de les tècniques de treball fins al nombre d'empleats i les seves categories: macips, oficials i mestres.

Amb les revolucions burgeses de finals del segle XVIII i principis del XIX i la consegüent aparició de les societats capitalistes es produeix un canvi en les relacions de producció i s'estableixen les bases perquè l'intercanvi de treball per salari es fonamenti, en teoria, en les notes de voluntarietat i llibertat.

El Codi Civil creat a Espanya el 1889, basa les relacions entre particulars en la igualtat de les parts, manifestada al contracte com acord lliure de voluntats.

En els inicis del sistema econòmic capitalista no hi havia el Dret laboral com a disciplina autònoma reguladora de les relacions laborals, sinó que aquestes es regulaven a través del contracte civil d'arrendaments d'obra o serveis (art. 1544 Codi Civil: a l'arrendament d'obres i serveis, una de les parts s'obliga a executar una obra o a prestar a l'altra un servei per un preu cert).

Era, doncs, en aquest contracte civil on es fixaven els drets i obligacions de les parts sense que l'Estat intervingués per a res en la regulació de la prestació del treball.

Però el contracte d'arrendament de serveis, en aquella època, es manifestava fals en quant acord fixat entre parts iguals. Els treballadors i empresaris es trobaven en condicions d'absoluta desigualtat; els primers, no podien associar-se per defensar els seus interessos i, si volien treballar, es veien obligats a acceptar les condicions de treball imposades de manera total i absoluta per l'empresari.

El Dret laboral sorgeix per compensar la desigualtat existent en la relació laboral, limitant el poder abusiu de l'empresari, i sent la seva finalitat la tutela del treballador com a part més feble en la relació contractual.

La seva aparició obeeix a la confluència històrica de tres causes:

a) la revolució industrial, b) la reacció obrera davant la mateixa i c) la intervenció de l'Estat en les relacions laborals.

Les primeres normes estatals són per protegir els grups socials més febles: les dones i els menors, i els aspectes en els quals més s'havia abusat: la jornada laboral i els treballs penosos i perillosos.

El 1973 es dicten per primera vegada a Espanya normes prohibint el treball dels menors de 10 anys i establint en 8 hores la jornada laboral dels treballadors menors de 15 anys. El 1904 s'estableix el descans dominical i el 1912 es prohibeix el treball nocturn a les dones.

La creació en el Tractat de Versalles de l'Organització Internacional del Treball (d'ara endavant OIT) i l'entrada d'Espanya a la mateixa, va suposar que entre 1920 i 1930 el Govern espanyol rectificqués nombrosos convenis sobre: maternitat, desocupació, descans setmanal a la indústria, indemnització per accidents de treball, etc. El 1919 s'estableix la jornada laboral de 8 hores diàries i el 1920 es crea el Ministeri de treball com a administració especialitzada en l'ordenació i vigilància del compliment de les noves normes laborals.

La intervenció estatal, amb el temps, anirà abraçant noves matèries, com ara salaris, seguretat i higiene en el treball. Al seu torn, de considerar-se il·legals els Sindicats, seran primer tolerats i després reconeguts legalment, com també el dret de vaga.

Amb el final de la Guerra Civil s'inicia una nova etapa en el Dret laboral espanyol. El fur del Treball estableix un nou model de relacions laborals, atribuint-li a l'Estat de manera absoluta la fixació de les condicions de treball. Es prohibeixen els sindicats i s'elimina la negociació col·lectiva, establint-se un sindicat únic, l'anomenat sindicat vertical, al qual havien d'estar afiliats obligatòriament tots els treballadors i empresaris. Des del 1492 el Ministeri de treball regularia, a través de les Ordenances o Reglamentacions de Treball, les condicions mínimes dels diferents sectors o activitats productives.

La Constitució de 1978 acabaria amb el model laboral anterior, establint les bases de l'actual sistema de relacions laborals, un dels eixos fonamentals de les quals és la negociació col·lectiva.

La primera norma de desenvolupament constitucional en matèria laboral és l'Estatut dels Treballadors de 10 de març de 1980. Aquest ha tingut nombroses modificacions, sent la més important la reforma laboral anomenada de 1994. El Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, aprova el Text Refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors (B.O.E del 29), entrant en vigor el dia 1 de maig de 1995.

La situació actual del Dret laboral està marcada per les crisis econòmiques, la internacionalització de l'economia i la pertinença d' Espanya a la Comunitat Europea, els quals són factors determinants de les importants modificacions esdevingudes en el Dret laboral.

La nova normativa laboral té com a finalitats, així declarades, millorar la competitivitat de les empreses i possibilitar la creació d'ocupació. Per això, es flexibilitzen les relacions laborals amb una nova regularització de les modalitats de contractació laboral i de la mobilitat geogràfica i funcional.

D' altra banda, la negociació col·lectiva passa a ordenar matèries que abans estaven regulades per les normes estatals, perquè els convenis col·lectius s' adaptin millor a les canviants circumstàncies del mercat.

Per exemple, la reforma laboral que va introduir per primera vegada al nostre país les empreses de treball temporal, les quals abans del 1992 no existien, va estar motivada per la incorporació d' Espanya a la Unió Europea.

1.1.- Concepte de Dret laboral.

És el conjunt de normes i principis que regulen les relacions que es creen en ocasió del treball lliure i voluntari prestat en condicions de dependència i per compte alié.

1.2.- Característiques de la relació laboral.

Llibertat, voluntarietat, dependència, alienat i remuneració.

1.3.- Relacions laborals especials i relacions no laborals.

Relacions laborals especials: Se'ls aplica l'Estatut de Treballadors juntament amb altres lleis als efectes de contractació (art. 2 ET). El legislador va considerar que es donava una vertadera relació de treball per compte alié, però per les característiques particulars de la prestació va decidir excloure aquests supòsits dels contractes de treball ordinaris. Supòsits (exemples) de relació laboral especial: personal d'alta direcció, servei de la llar familiar, condemnats a les institucions penitenciàries, esportistes professionals, artistes en espectacles públics, persones que intervenen en operacions mercantils sense assumir el risc, minusvàlids en centres especials i estibadors portuaris.

Relacions no laborals: Són aquelles relacions de treball que per no presentar-se totes i cadascuna de les característiques de la relació laboral, se'ls aplica una normativa legal diferent, o bé administrativa, o bé civil o mercantil en quant a contractació, quedant excloses gairebé de l'àmbit

d'aplicació de l'Estatut de Treballadors (art. 1.3 ET). Les relacions no laborals o excloses són:

Supòsit exclòs	Característiques
Funcionaris públics	Presten els seus serveis en Administracions Públiques. Estan sotmesos al Dret Administratiu. A efectes sindicals se'ls considera treballadors.
Prestacions personals obligatòries	No existeix contracte de treball, ja que les obligacions no es contreen de forma voluntària. Ex.: servei militar o prestació social substitutòria.
Consellers i administradors de societats	La seva funció en l'empresa ha de limitar-se a la participació en l'òrgan d'administració de la societat, en altre cas podria haver relació laboral.
Treballs realitzats per benevolència o bon veïnatge	Es basen en la gratitud. La seva entitat sol ser escassa. Ex.: la religiosa i la seva comunitat
Treballs familiars. Codi Civil. Article 915 i següents	Realitzats pel cònjuge, ascendents (pares), descendents (fills, néts) i altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclòs (germans, cunyats i sogres), de l'empresari, i si existeix convivència amb ell. D'acord amb l'Estatut del Treball Autònom, el fill menor de 30 anys que convisqui amb son pare i li treballi podrà ser assalariat sense dret a prestació per atur.
Persones que intervenen com a comissionistes	Han de participar en operacions mercantils per compte d'un o diversos empresaris i assumir el risc de les operacions, és a dir, respondre dels impagats.
Exclusió de caràcter general	Supòsits en els quals s'actue fora de l'organització i direcció de l'empresari. Concretament, els transportistes emparats per

	la concessió administrativa.
Autònoms, professionals liberals, pagesos.	(Veure treballs familiars)

1.4.- Les fonts del Dret laboral.

Les fonts del Dret laboral són les normes de l'ordenament jurídic laboral que regulen les relacions entre treballadors i empresaris. Aquestes normes procedeixen de diferents "poders normatius", ço és:

- Interns: l'Estat, les parts que intervenen en les relacions laborals i les col·lectivitats laborals.
- Internacionals: organismes internacionals i del poder que té l'estat per a firmar amb un altre o altres Estats acords internacionals en matèria laboral.

1.5.- Les fonts externes: reglaments i directives comunitàries, convenis de l'OIT i tractats o convenis bilaterals o multilaterals.

Les fonts internacionals són normes que són procedents d'organismes internacionals o que naixen dels acords que l'Estat espanyol subscriu amb altres Estats. Aquestes normes s'apliquen a Espanya després que siguin aprovades pel Congrés i el Senat, cas en què es converteixen en normes del Dret espanyol i tenen preponderància, fins i tot sobre les normes nacionals.

Les fonts internacionals són les següents:

- Els reglaments i directives de la Unió Europea. La Unió Europea elabora reglaments, que s'apliquen directament a cada un dels Estats membres sense necessitat que s'aprovin prèviament en els seus parlaments, i directives, que obliguen als Estats membres a dictar normes o modificar les seves lleis en consonància amb el que s'ha disposat en elles.

La finalitat bàsica del Dret comunitari laboral es refereix a la lliure circulació dels treballadors dins de la Unió Europea i a l'equiparació de tota la normativa laboral al territori.

- Els convenis i recomanacions de l'Organització Internacional del Treball. L'organització Internacional del Treball (OIT) és un organisme dependent de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), format per representants dels governs,

sindicats i de les organitzacions d'empresaris dels Estats membres. Dicta convenis i recomanacions per millorar les condicions de vida laboral dels treballadors.

- Els tractats o convenis internacionals. L'Estat espanyol firma tractats o convenis amb un altre Estat (conveni bilateral) o amb diversos Estats al mateix temps (conveni multilateral), la majoria de les vegades a fi de protegir els interessos dels treballadors espanyols emigrants als països corresponents.

1.6.- Les fonts internes: les lleis i reglaments, convenis col·lectius, contractes de treball i costums locals i professionals.

Són les elaborades pel poder legislatiu o executiu de cada país, pels treballadors i empresaris o els seus representants, i per les col·lectivitats laborals. Les fonts internes de la relació laboral de conformitat amb l'article 3 de l'ET són les següents, i per aquest ordre:

A) Les lleis i reglaments:

- **La CONSTITUCIÓ ESPANYOLA** de 1978. És la norma fonamental i suprema del nostre ordenament jurídic; cap altra norma no pot contradir-la.

La Constitució conté els drets i llibertats fonamentals de les persones, entre ells la llibertat d'afiliació als sindicats o el dret a la vaga.

- Les **lleis orgàniques**. Són lleis que desenvolupen els drets i llibertats fonamentals continguts en la Constitució, com, per exemple, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Per a la seva aprovació, modificació o derogació s'exigeix una majoria absoluta del Congrés.

- Les **lleis ordinàries**. Són lleis que regulen altres matèries que no siguin drets i llibertats fonamentals, com, per exemple, la llei de l'Estatut dels Treballadors (ET). Promulgades en l'activitat ordinària del poder legislatiu, requereixen per a la seva aprovació la majoria simple de les Cambres o Corts.

- Els **decrets- llei i decrets legislatius**. Són normes amb rang de llei elaborades pel Govern, amb autorització de la Constitució.

Els decrets- llei es dicten en cas d'extraordinària i urgent necessitat, que posteriorment i immediatament han de ser debatuts i aprovats pel Congrés. El decrets legislatius són elaborats pel Govern, prèvia delegació de les Corts.

- Els **reglaments**. Són normes elaborades per l'Administració de l'Estat en desenvolupament de lleis aprovades pel Congrés.

També són reglaments autonòmics els que elaboren les administracions autonòmiques en desenvolupament de les normes promulgades per les cambres autonòmiques.

B) Convenis col·lectius:

Són pactes entre treballadors i empresaris per fixar les condicions de treball.

C) Contractes de treball:

Són acords entre treballadors i empresaris que contenen la voluntat d'ambdues parts.

D) Costums locals i professionals:

El costum és una norma no escrita que sorgeix de la pròpia col·lectivitat, per repetició d'una determinada conducta i que es compleix amb el convenciment del seu caràcter obligatori.

Existeixen altres normes (lleis, convenis col·lectius) que es remeten expressament al costum. Per exemple, l'Estatut dels Treballadors diu que el pagament del salari s'ha de fer de forma puntual i en el lloc i data pactats i, a falta de pacte, es farà conforme el costum del lloc.

E) Costums locals i professionals:

El costum és una norma no escrita que sorgeix de la pròpia col·lectivitat, per repetició d'una determinada conducta i que es compleix amb el convenciment del seu caràcter obligatori.

Existeixen altres normes (lleis, convenis col·lectius) que es remeten expressament al costum. Per exemple, l'Estatut dels Treballadors diu que el pagament del salari s'ha de fer de forma puntual i en el lloc i data pactats i, a falta de pacte, es farà conforme el costum del lloc.

Pràctica Pt1: relació laboral i relació no laboral.