

# FORMACIÓN E ORIENTACIÓN LABORAL

## UD5

### O DEREITO LABORAL

## **INDICE:**

1. FONTES DO DEREITO DO TRABALLO E XERARQUÍA NORMATIVA
  - 1.1. DEREITO LABORAL
  - 1.2. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DO DEREITO LABORAL
  - 1.3.FONTES DO DEREITO LABORAL
  - 1.4. ADMINISTRACIÓN E XURISDICIÓN LABORAIS
- 2.RELACIÓN LABORAL
- 3.DEREITOS E DEBERES LABORAIS
- 4.REPRESENTACIÓN DOS/DAS TRABALLADORES/AS
5. OS CONFLITOS COLECTIVOS
  - 5.1.A FOLGA
  - 5.2.O PECHAMENTO PATRONAL

# 1. FONTES DO DEREITO DO TRABALLO E XERARQUÍA NORMATIVA

---

## 1.1.DEREITO LABORAL

Definiremos "Dereito" como o conxunto de principios e normas xurídicas a que están sometidas as relacións humanas en todas as sociedades, cuxos individuos poden ser obrigados ao seu cumprimento.

Centrarémonos na rama social do Dereito expondo que Dereito laboral é a rama que regula as relacións individuais e colectivas que se desenvolven no ámbito profesional, e que teñen a súa orixe no traballo prestado de xeito persoal, voluntario, por conta allea, retribuído e en dependencia do/da empresario/a.



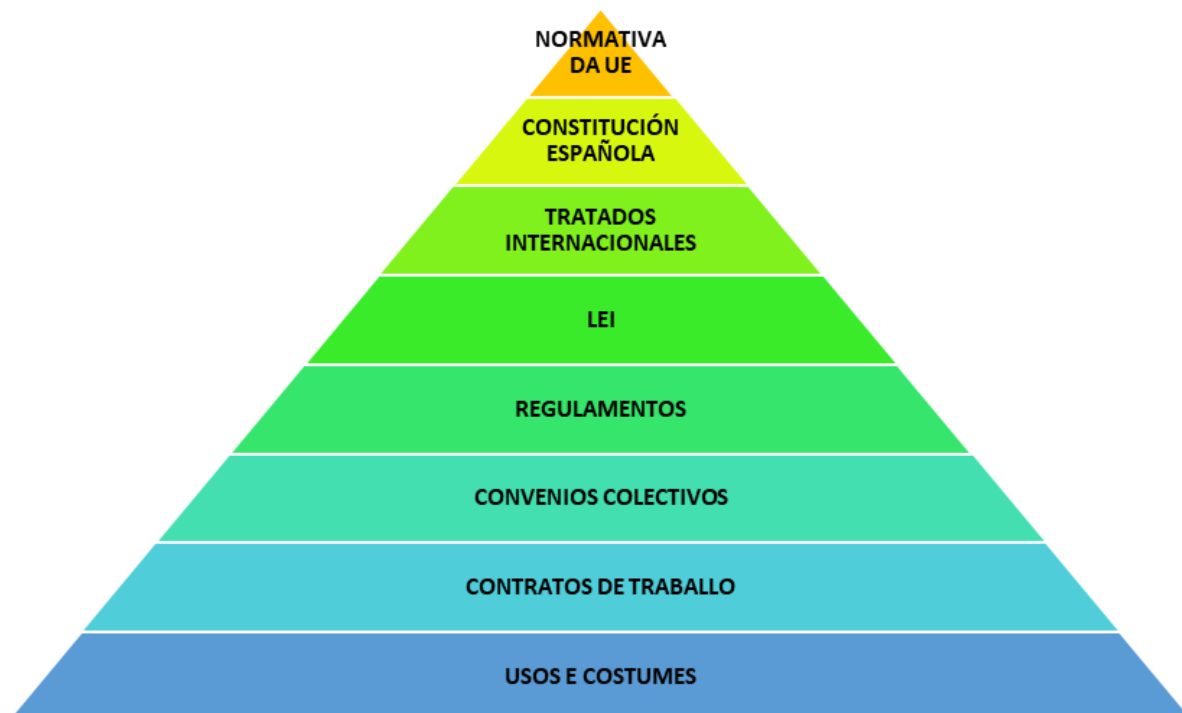
## 1.2. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DO DEREITO LABORAL

No Dereito do traballo hai unha serie de principios de aplicación e interpretación que tratan de protexer os/as traballadores/as.

- ❑ *principio da xerarquía normativa* supón que as normas de rango inferior non poden contradicir o regulado nas de rango superior, e que as normas só poden ser anuladas por outras de igual rango ou superior.
- ❑ *principio de norma máis favorable*, no caso de que existan dúas ou máis normas que poidan ser aplicadas, tomarase a que resulte máis beneficiosa para o/a traballador/a.
- ❑ *principio de condición máis beneficiosa*, os/as traballadores/as manterán os beneficios que logran aínda que apareza unha norma posterior que estableza condicións menos favorables que as que se viñan tendo.
- ❑ *principio pro operario*, cando existan dúbidas canto á interpretación dunha norma, sempre será interpretada a favor do/da traballador/a.
- ❑ *principio de irrenunciabilidade de dereitos*, os/as traballadores/as non poden renunciar aos dereitos que as normas lles recoñecen.

### 1.3.FONTES DO DEREITO LABORAL

Retomamos un dos principio de aplicación e detallamos a orde que cómpre seguir no caso de aplicación de normas españolas e internacionais de Dereito laboral.



1.*NORMATIVA DA UE*: trátase de normas que son mínimas para todos os países da UE, pero que cada país pode melloralas. Hai varios tipos pero destacamos sobre todo as Directivas.

2.*CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA*: é a principal norma. Nela atópanse algúns artigos que fan referencia a algúns dereitos laborais.

3.*TRATADOS INTERNACIONAIS*: Destacan os Convenios da OIT (Organización Internacional do Traballo), que aproban unhas normas mínimas para todos os países que os ratifiquen.

4.*LEIS*: apróbanas as Cortes Xerais (Congreso e Senado). A súa función é desenvolver a Constitución. Existen varios tipos de Leis:

- ☺ *LEIS ORGÁNICAS*: desenvolven os dereitos fundamentais da Constitución, como por exemplo: o dereito á folga. Ó ser os dereitos máis importantes esíxese unha maioría absoluta para aprobalas, ou sexa a metade máis un.
- ☺ *LEIS ORDINARIAS*: desenvolven o resto dos dereitos. Para aprobalas só fai falta máis votos a favor que en contra.
- ☺ *REAL DECRETO-LEXISLATIVO*: encárgase de unificar varias leis nunha soa. Por exemplo o Estatuto dos Traballadores.

☺ REAL DECRETO-LEI: é aprobado polo Goberno en caso de necesidade urgente, (pandemia, crise económica,...) pero despois ten que ser validado polo Congreso.

5. **REGULAMENTOS**: apróbaos o Goberno e a Administración. A súa función é concretar aínda máis as leis. Os máis coñecidos son o Real Decreto, que aproba o Consello de Ministros, e a Orde Ministerial, que aproba un ministro concreto. Por exemplo: o Real Decreto 2720/98 sobre contratos temporais.

6. **CONVENIOS COLECTIVOS**: Pacto privado entre os sindicatos e os empresarios. Existen multitude, xa que cada sector ten o seu convenio: do metal, da intervención social, etc.

7. **CONTRATOS DE TRABAJO**: Pacto privado entre un traballador e un empresario. Pode mellorar o que establece a lei e o convenio.

8. **USOS E COSTUMES**: trátase dunha norma de conduta que aparece por unha práctica social reiterada e constante e que é aceptada pola comunidade. Por exemplo: a vestimenta de sectores da hostalaría dunha determinada zona.

#### 1.4. ADMINISTRACIÓN E XURISDICIÓN LABORAIS

A Xurisdición laboral é o dereito á protección xudicial dos dereitos. Os órganos xudiciais existentes no ordenamento español:

- Xulgados do Social: constitúen o órgano básico da estrutura. O ámbito territorial é o provincial. En cada provincia existe un ou varios xulgados con sede na súa capital. Son órganos unipersoais, é dicir, exercidos por un mesmo xuíz.
- Sala do social dos tribunais superiores das CCAA: en cada comunidade autónoma existe un Tribunal Superior para atender os litixios que superen o ámbito dos xulgados do social. Esta sala é un órgano colexiado composto por un presidente e varios maxistrados (polo menos 3). Nalgunhas comunidades pode haber varias salas do social.
- Sala do social da Audiencia Nacional: existirá unha sala do social na Audiencia Nacional, que ten a súa sede en Madrid e é para todo o territorio do Estado. Resolve materias de tipo sindical ou colectivas que traspasan unha comunidade autónoma.
- Sala do social do Tribunal Supremo: existe no Tribunal Supremo unha sala do social (sala 4ª), que actúa como órgano colexiado con competencia en todo o territorio español e como órgano xurisdiccional superior, contra as sentenzas dos Tribunais Superiores de Xustiza e da Audiencia Nacional, pódese interpoñer un recurso de casación.

## 2.RELACIÓN LABORAL

---

Para constituír unha relación laboral fan falta que se dean uns requisitos. Se non se cumpre algún deses requisitos a relación xa non será laboral e non se regulará polo Dereito do Traballo. REQUISITOS:

- PERSOAL:** é o propio traballador/a o que debe acudir persoalmente a traballar, non pode enviar a ninguén a traballar por el.
- VOLUNTARIO:** ninguén está obrigado a asinar un contrato de traballo, ademais, pódese renunciar ó contrato preavisando cuns prazos
- RETRIBUÍDO:** a finalidade é obter un beneficio económico, trabállase por diñeiro, non por amizade ou axuda.
- DEPENDENTE:** o /a traballador/a ten que cubrir as instrucións da empresa, non é un autónomo que toma as súas propias decisión.
- POR CONTA ALLEA:** cobra un salario fixo con independencia de se a empresa obtivo beneficios ou perda.



### A)RELACIÓNS EXCLUÍDAS:

Nalgúns casos, non é posible aplicar o Dereito laboral, ben porque carecen dalgunhas das características da relación laboral ou ben porque, malia reunilas, se rexen por normas propias, alleas ao Dereito laboral.

- Funcionarios/as públicos/as.
- Prestacións persoais obrigatorias (mesa electoral)
- Traballos realizados a título de amizade
- Traballos familiares, agás que demostre a condición de asalariado/a. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co/coa empresario/a, o/a cónxuxe, os/as descendentes, ascendentes e



demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao incluído e, de ser o caso, por adopción.

- Axentes comerciais.
- Autónomos/as.

## **B) RELACIÓNS LABORAIS ESPECIAIS**

Aínda que teñan todas as características da prestación de traballo dunha relación laboral, polas súas propias características contan con normativa propia. Só se lles aplicará a normativa laboral xeral para aqueles aspectos non recollidos na norma que regulamenta a relación.

- Persoal de alta dirección.
- Servizo do fogar familiar.
- Penados/as en institucións penais
- Deportistas profesionais.
- Artistas en espectáculos públicos
- Médicos Residentes (MIR)
- Persoas con diversidade funcional en centros especiais
- Representantes de comercio
- Menores en centros de internamento



### 3. DEREITOS E DEBERES LABORAIS

---

#### □ Dereitos básicos.

- Traballo e libre elección de profesión: o/a traballador/ora ten liberdade á hora de decidir o traballo.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflito colectivo.
- Folga.
- Reunión
- Participación na empresa.
- Ocupación efectiva.
- ...



#### □ Dereitos na relación de traballo.

- Promoción e formación profesional no traballo.
- Trato igual e non discriminación.
- Integridade física.
- Respecto da súa intimidade.
- Descanso.
- ...

#### □ Deberes dos traballadores.

- Cumprir as obrigas concretas do seu posto de traballo.
- Tomar as medidas de seguridade e hixiene.
- Cumprir as ordes e as instrucións do/da empresario/a.
- Non realizar competencia desleal coa empresa.
- Contribuír á mellora da produtividade.
- Outros deberes que se deriven dos contratos de traballo.
- ...



# 4. REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS

---

## A REPRESENTACIÓN SINDICAL

A representación sindical está regulada pola lei orgánica de liberdade sindical (LOLS). Trátase dunha lei orgánica, xa que se refire a unha liberdade recollida na Constitución (artigos 7 e 28.1 da CE e da LOLS).

- *Que é un sindicato?* Un sindicato é unha asociación de traballadores/as creada para a defensa dos seus dereitos.
- *Quen poden crear sindicatos?* En principio poden crear un sindicato todos/as os/as traballadores/as, aínda que a lei limita este dereito con respecto a determinados colectivos, como membros das forzas armadas, xuíces/xuízas, maxistrados/as e fiscais en activo, calquera persoa que non traballe por conta allea (avogados/as, empresarios/as, xubilados/as, parados/as, etc.). Todas estas persoas ás que se lles prohíbe crear sindicatos (excepto membros das forzas armadas) poden afiliarse a algún xa existente.



A actividade sindical implica:

- Poder participar na creación do convenio colectivo.
- Poder ser interlocutor/a válido/a fronte á Administración.
- Poder constituír seccións sindicais dentro do ámbito da empresa.
- Poder designar delegados sindicais de entre os seus afiliados.
- Poder informar os/as seus/súas afiliados/as.

Estes dereitos da actividade sindical normalmente téñenos os sindicatos máis significativos, que son aqueles que a nivel estatal obtiveron polo menos o 10 % de representantes que se elixen no seu ámbito de actuación. A nivel autonómico considéranse como máis representativos os que obteñan o 15 % de representantes.

Non se pode pertencer a máis dun sindicato; a lei esixe que os afiliados causen baixa nun deles. A misión fundamental do sindicato é a de negociar as condicións de traballo, o convenio colectivo.

## REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS/AS DE PERSOAL E COMITÉ DE EMPRESA

A representación unitaria asígnase a dous órganos en atención ao tamaño da empresa. Estes dous órganos son os delegados de persoal e un órgano colexiado, que é o comité de empresa.

• *Delegados/as de persoal.* En empresas con menos de 50 traballadores/as e máis de dez, a representación osténtana os/as delegados/as de persoal, que son elixidos/as por sufraxio universal, libre, directo, persoal e segredo dos/das traballadores/as da empresa (artigo 62 do Estatuto dos Traballadores). Tamén pode existir en empresas de seis a dez traballadores/as, se se decide por maioría.

En empresas de ata 30 traballadores só existe un/unha, e se a empresa ten entre 31 e 49 traballadores/as pode haber ata tres delegados/as.

• *Comité de empresa.* É un órgano representativo e colexiado do conxunto dos/das traballadores/as na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, e constitúese en

cada centro de traballo cuxo censo sexa de 50 ou máis traballadores/as. Os membros do comité elíxense mediante sufraxio universal, segredo e directo de entre as listas que se presentan. A duración do mandato é de 4 anos. O Estatuto dos Traballadores establece o número de membros dependendo do persoal da empresa (artigos 63 a 66):

- En empresas de 51 a 100 traballadores/as: 5 membros do comité.
- En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 9 membros do comité.
- En empresas de 251 a 500 traballadores/as: 13 membros do comité.
- En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 17 membros do comité.
- En empresas de 751 a 1.000 traballadores/as: 21 membros do comité.
- En empresas de máis de 1.000 traballadores/as: elíxense dous/dúas por cada 1.000 ou fracción, cun máximo de 75 persoas. O número máximo de membros do comité de empresa é de 75 persoas.



## Competencias dos/das delegados/as e dos membros de comité

Son as mesmas para ambos os órganos de representación de persoal. O comité de empresa ten dereito a ser informado e consultado polo/a empresario/a sobre as cuestións que poidan afectar os/as traballadores/as, sobre a situación da empresa e a evolución do emprego nos termos seguintes:

- Información trimestral sobre a evolución xeral do sector económico, a situación económica da empresa, a evolución recente e probable das súas actividades, a produción e as vendas, previsións de contratación e as súas modalidades; estatísticas sobre absentismo, accidentes de traballo e doenzas profesionais; estudos sobre ambiente laboral e mecanismos de prevención.
- Información anual sobre aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, con datos sobre proporcionalidade nos diferentes niveis profesionais e plans de igualdade, de ser o caso, e sobre as medidas adoptadas para fomentar a igualdade da empresa.
- Coa periodicidade que proceda, o comité de empresa terá dereito a coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e demais documentación que se facilite aos/ás socios/as (de ser o caso), os modelos de contrato de traballo que se utilicen e os documentos relativos á terminación da relación laboral, así como as sancións por faltas moi graves. Terá tamén dereito a recibir a copia básica dos contratos, as prórrogas e as súas denuncias no prazo de 10 días.
- Terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios salientables na organización do traballo e nos contratos de traballo, así como sobre a adopción de medidas preventivas, nomeadamente en caso de risco para o emprego.
- O comité de empresa terá dereito a emitir informe con carácter previo e nun prazo máximo de 15 días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes, nas seguintes cuestións:
  - Reestruturacións de persoal e cesamentos totais, definitivos, parciais ou temporais.
  - Reducións de xornada



- Traslado total ou parcial de instalacións.
  - Procesos de fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa que incida no volume de emprego.
  - Plans de formación profesional.
  - Sistemas de organización e control de traballo.
- Ademais, o comité de empresa terá as seguintes competencias:
    - Exercer un labor de vixilancia no cumprimento das normas laborais, de seguridade social e de emprego; condicións de seguridade e saúde no traballo; aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.
    - Participar na xestión de obras sociais en beneficio dos/das traballadores/as e as súas familias.
    - Colaborar coa dirección da empresa no incremento da produtividade e na posta en marcha de medidas de conciliación.
    - Informar as persoas que representa acerca dos temas e asuntos que repercutan nas relacións laborais.



### **Capacidade e sixilo profesional**

- O comité de empresa, como órgano colexiado, pode exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.
- Os membros e expertos que asistan ao comité de empresa respectarán o deber de sixilo respecto da documentación que se facilite con carácter reservado.
- Teñen dereito a recibir información, polo menos unha vez ao trimestre sobre:
  - Marcha económica da empresa.
  - Evolución do sector.
  - Volume de vendas que se van realizando.
  - Programas de produción da empresa.
  - Evolución probable do emprego da empresa.

- Teñen que coñecer o balance, a memoria, a conta de resultados e a documentación explicativa destas contas anuais.
- Emiten informes (que non son vinculantes) con carácter previo á execución por parte da empresa, sobre materias que teñan que ver coa reestruturación do persoal, modificacións substanciais ou mobilidade xeográfica, coa revisión dos sistemas de organización e control do traballo ou ben coa implantación de estudo de tempo.
- Emiten informes cando a empresa se vaia fusionar ou vaia ser absorbida por outra.
- Deben coñecer os tipos de contratos que utiliza a empresa e facilitaráselles unha copia.
- Deben coñecer as sancións que impoña a empresa para corrixir faltas graves e moi graves, e teñen dereito a coñecer o índice de absentismo e incidentes laborais.

### **Tempo para a actividade de representación**

Para levar a cabo a súa actividade de representación, estes/as traballadores/as dispoñen dun tempo retribuído ó mes, considerado tempo de traballo, para delegados e membros do comité:

- En empresas de 50 a 100 traballadores/as: 15 horas.
- En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 20 horas.
- En empresas de 250 a 500 traballadores/as: 30 horas.
- En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 35 horas.
- En empresas de máis de 751 traballadores/as: 40 horas.



En convenio colectivo pódese pactar a acumulación destas horas nunha ou varias persoas e aparece a figura do/da liberado/a, que é quen acumula un total de 40 horas semanais e só se dedica á actividade de representación.

### **Garantías**

As garantías que corresponden son:

- En caso de sanción, garánteselles a apertura dun expediente contradictorio.
- Teñen garantía para permanecer con prioridade na empresa con respecto ao resto de traballadores/as.
- Garantía de non ser sancionados/as por accións de suposto de representación. Esta garantía cobre ata un ano logo de concluír o seu mandato.

## 5. OS CONFLITOS COLECTIVOS

---

Os conflitos colectivos xorden como consecuencia de discrepancias entre traballadores/as e empresarios/as, e teñen a súa orixe en intereses laborais. Obrigan a parte que o inicie (traballadores/as ou representantes destes/as) a comunicar esas discrepancias á empresa e á autoridade laboral. Durante o procedemento de conflito colectivo, as partes negociarán sobre as causas que o orixinan e poderán acordar que a resolución se leve a cabo de xeito extraxudicial, se o conflito abrangue empresas que presten os seus servizos en máis dunha provincia. A solución do conflito pode ser:

- Por decisión xudicial: vía xudicial.
- Por arbitraje: someténdose a laudo arbitral vinculante e obrigatorio.
- Por mediación.

O órgano que regula estes sistemas extraxudiciais é o SMAC.

Dentro das medidas do conflito colectivo está a folga, para os/as traballadores/as, e o pechamento patronal, para os/as empresarios/as.

### 5.1.A FOLGA

A folga é a situación en virtude da cal os/as traballadores/as cesan de prestar a súa actividade á empresa, voluntariamente e de xeito temporal, por causas lexítimas laborais (para defenderen os seus dereitos). Actualmente está regulada polo Real decreto 17/1977, do 4 de marzo.

Para que unha folga sexa legal, non pode contravir o establecido por lei ou convenio para a súa convocatoria e o seu desenvolvemento. Son ilegais as folgas motivadas por móbiles políticos e outros alleos ao interese profesional das persoas afectados, por solidariedade ou apoio a causas que non afecten o devandito interese, ou coa pretensión de alterar o convenio ou os laudos en vigor.

A folga comeza cunha declaración dos/das traballadores/as, os seus representantes ou as organizacións sindicais implantadas no ámbito laboral afectado, e realízase mediante o cesamento do traballo e a desocupación do centro.



Son actos ilícitos ou abusivos as folgas rotatorias, as de celo e as que intenten interromper a produción mediante a paralización de sectores estratéxicos, así como calquera alteración colectiva do traballo distinta da folga.

O persoal en folga deberá respectar a liberdade dos/das traballadores/as que non a secunden, e prestar os servizos necesarios para o mantemento das instalacións.

A empresa non poderá substituír os/as folguistas por traballadores/as que non estivesen vinculados á empresa no intre de ser comunicada a folga, nin sancionar máis que a aqueles traballadores que incorran en falta laboral.

O Goberno poderá acordar a prestación de servizos mínimos polos/as traballadores/as.

### **Procedemento para a declaración de folga**

Comunicar coa antelación que marque a normativa a intención de ir á folga e os seus motivos. A antelación debe ser de 5días e, en servizos públicos, será de 10días como mínimo.

Se o proceso produtivo é continuo ou afecta servizos públicos, as partes en litixio deben acordar uns servizos mínimos que garantan que o proceso produtivo poida volver á normalidade cando conclúa o período de folga.

Constituirase o comité de folga, encargado de negociar e de vixiar que a folga se realice de forma pacífica. Así mesmo, o comité é o encargado de regular a actuación dos piquetes informativos.

### **Efectos da folga**

O principal efecto é que suspende as relacións laborais e o dereito ao salario. Dáse unha situación de alta especial na Seguridade Social, con suspensión da obriga de cotizar e do dereito á prestación por desemprego e por incapacidade temporal.

### **RECOMENDACIÓN DE PELÍCULA: PAGO JUSTO (2010)**



<https://www.filmaffinity.com/es/film848389.html>

## 5.2.O PECHAMENTO PATRONAL

É a actuación por parte do/da empresario/a que non lle permite ao/á traballador/a o acceso ao centro de traballo. Ten que xustificalo mediante algunha das seguintes causas:

- Seguridade das persoas.
- Seguridade do patrimonio empresarial.
- Seguridade do proceso produtivo.

Non require aviso previo, excepto a comunicación á autoridade laboral. Logo de adoptado o acordo, comunícanse á autoridade durante as 12 horas seguintes ao pechamento as causas e o tempo que durará.

### **Efectos do peche patronal**

Suspéndense as relacións laborais e hai os mesmos efectos que a folga

