

Unitat 1

El Dret del Treball



Preguntes inicials

1• Què és per a tu el Dret? Saps per a què serveix?

2• Creus que és necessari establir normes que regulin l'activitat laboral?

3• Qui pot elaborar les lleis?

4• A Espanya, tenim moltes normes. Saps quina és la més important?

5• Coneixes algun organisme internacional que es preocupi pels drets dels treballadors?

En aquesta unitat aprendràs a...

- Reconèixer per què sorgeix el Dret del Treball.
- Diferenciar les fonts del Dret del Treball.
- Distingir la jerarquia de la normativa laboral.
- Identificar els òrgans jurisdiccionals laborals.
- Diferenciar els drets i les obligacions del treballador i de l'empresari.

Suggeriments didàctics

Les preguntes inicials de totes les unitats són de resposta oberta, es deixen a la lliure apreciació i consideració del professor, en ser introductòries als continguts de la unitat i servir per conèixer el nivell de l'alumne i el grup-classe.

La Unitat 1 convé treballar-la adequadament amb els alumnes, requerint per part del professor un esforç en aquest sentit. Cal tenir present en tot moment que la majoria dels alumnes desconeixen la matèria objecte d'estudi i l'objectiu fonamental és aconseguir estudiar comprenent: què és el Dret del Treball o Dret Laboral? En definitiva, estableix les bases per al desenvolupament de les posteriors unitats de treball.

Cal tenir molt en compte les pautes següents:

Explicar què és el Dret, quins són les branques del Dret i centrar-nos en l'estudi del Dret Laboral o Dret del Treball.

- 1) L'alumne ha d'adquirir autonomia pròpia per conèixer i saber distingir els diferents poders de l'Estat.
- 2) Identificar la CE de 1978 com la norma suprema del nostre ordenament jurídic.
- 3) Nocions de l'origen i l'evolució del Dret del Treball, àmbit d'aplicació.
- 4) Diferenciar clarament les diferents relacions laborals: ordinàries, especials i relacions no laborals. Deixar clar que la matèria objecte d'estudi del mòdul se centra en les relacions ordinàries (regulades per l'ET i la normativa concordant).
- 5) Distingir les diverses fonts del Dret del Treball: internes i externes, materials i formals.
- 6) Diferenciar que les normes s'apliquen per ordre jeràrquic, però en el Dret del Treball el principi de jerarquia normativa està limitat pels principis d'aplicació de les normes laborals.
- 7) Reconèixer els diferents organismes judicials laborals i saber què és la jurisprudència.
- 8) Distingir en què consisteix l'administració laboral i els seus òrgans especialitzats.
- 9) Diferenciar què és un dret i una obligació, tant del treballador com de l'empresari, en l'àmbit laboral.

L'explicació per part del professor amb el suport del mapa conceptual d'idees clau ajudarà considerablement a desenvolupar els continguts i a situar l'alumne convenientment en el seu procés d'ensenyament-aprenentatge.

Com a ajuda i base per assimilar els continguts en el desenvolupament de la unitat, proposem tenir com a referent la taula següent:

Idees clau



Unitat 1
Exemples
Casos pràctics resolts
Activitats proposades
Casos finals
Activitats finals
Al teu entorn
La teva família professional
En què ens equivoquem
Prensa a l'aula
Autoavaluació

Altres materials interessants que es poden utilitzar a l'aula com a materials complementaris són:

– Les **presentacions multimèdia**: són presentacions en el PowerPoint per donar suport a les teves explicacions a l'aula, amb l'ajuda d'un ordinador i un projector.

– **Cine a l'aula**: les pel·lícules proposades per a aquesta unitat són:

- **Cortometraje 38**: tracta sobre l'explotació laboral en altres països i sobre el consum responsable.
- **Te doy mis ojos**: tracta sobre la violència de gènere en l'àmbit laboral.

– **GATE**: és un gestor avançat de tasques d'avaluació. Amb GATE podràs generar totes les avaluacions que vulguis conforme a uns criteris determinats, i a més podràs interactuar amb els teus alumnes, enviant-los activitats a través de GATE.

– **Life skills**: formació per a la vida. A la pàgina web de Macmillan <http://www.macmillanprofesional.es/?lang=ca> es troben recursos per treballar destreses per a la vida, com: organització, aprendre a aprendre, tolerància, comunicació eficaç i escolta activa. A més, comptem amb més recursos relacionats a la zona d'usuaris.

A continuació, es mostra una taula resum amb tots els recursos per a aquesta unitat:

Recursos Unitat 1
Presentacions multimèdia
Cine a l'aula
GATE
Fitxers relacionats amb la unitat
FOL al dia (revista d'actualització legislativa)

Pàgina 8

1 >> El Dret**1· Què és el Dret?**

És el conjunt de normes i principis que regulen la convivència humana i resolen els seus conflictes de forma civilitzada.

2· Quina és la principal característica del Dret Laboral o Dret del Treball?

La seva naturalesa mixta, en participar tant del Dret Públic com del Dret Privat.

2 >> Els poders de l'Estat

3· Consulta les pàgines web www.parlament.cat, www.govern.cat, www.congreso.es, www.senado.es, www.lamoncloa.gob.es, i respon a les preguntes següents: per a què serveix el Parlament de Catalunya? I el Govern? I el Congrés? I el Senat? I el Govern de l'Estat?

www.parlament.cat

www.gencat.cat

www.congreso.es

www.senado.es

www.lamoncloa.gob.es

Resposta oberta. El professor ha de valorar si la consulta realitzada per Internet (o si no es disposa d'Internet, a l'aula) s'adequa a la figura 1.2, pàgina 8 del llibre: els poders de l'Estat.

4· Indica a quin poder de l'Estat pertanyen els personatges següents:

President del Govern.

Diputat.

Vicepresident del Govern.

Jutge.

Senador.

Ministre d'Economia.

- a) Poder executiu.
- b) Poder legislatiu.
- c) Poder executiu.
- d) Poder judicial.
- e) Poder legislatiu.
- f) Poder executiu.

5· Entra a la pàgina web www.congreso.es/consti/ i consulta els articles 14 i 35 de la Constitució espanyola, reflexiona sobre el que diuen i realitza'n un breu comentari. A continuació, debateu-ho a classe.

<http://www.congreso.es/consti/>

Resposta oberta. El professor ha de valorar si l'alumne i el grup-classe han entès els articles 14 i 35 de la CE.

Pàgina 9

6• Entra a la pàgina web www.lamoncloa.gob.es, fes clic a *Gobierno* i després a *Gabinete* i investiga els diferents ministres i les seves “carteres”, i respon la pregunta següent: qui està al capdavant del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i com s'anomena en l'actualitat aquest ministeri, ja que canvia de nom habitualment?

www.la-moncloa.es

Resposta oberta. El professor ha de valorar si l'alumne ha consultat la pàgina web proposada i, si no té connexió a Internet, pot ser que algun alumne sàpiga qui és l'actual ministre d'Ocupació i Seguretat Social. Arribat el cas, el professor haurà de manifestar qui és el titular de la cartera del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social en l'actualitat.

7• El Marc sent el següent a la televisió: “el poder legislatiu és l'encarregat d'elaborar i aprovar les lleis”, i es planteja: què vol dir tot això? Ajuda'l realitzant un breu comentari sobre l'assumpte i, posteriorment, debateu-ho a classe.

El poder legislatiu es troba al Parlament, constituït per dues cambres: la Cambra Baixa o Congrés dels Diputats i la Cambra Alta o Senat. Totes dues cambres són les encarregades de crear les lleis. El debat a classe es deixa a criteri del professor.

Pàgina 10

3 >> El Dret del Treball

8• Entra a la pàgina web www.empleo.gob.es, fes clic al menú *Legislación* (a la part inferior de la pantalla), elegeix *Trabajo y Empleo* i, a continuació, *Estatuto de los trabajadores*, que és la norma principal del Dret del Treball. Llegeix i comenta amb el teu professor els articles 1, 2 i 3 d'aquesta norma.

El professor ha de valorar que l'alumne llegeixi i compregui els articles 1, 2 i 3 de l'ET. Una forma de centrar el debat a classe seria delimitar l'àmbit d'aplicació de l'ET, és a dir, treballadors per compte aliè. Seguir amb les relacions laborals de caràcter especial, les quals tenen normes pròpies per a la seva regulació, i només en aquells aspectes no contemplats en aquestes normes, se'ls aplica supletòriament l'Estatut dels Treballadors. Per últim, abordar les fonts de la relació laboral. Exemples relacionats amb el sector professional del cicle formatiu i l'entorn de l'alumne en particular i del centre educatiu ajudarien a aconseguir-ne una millor comprensió i assimilació.

9• El Narcís té 17 anys, actualment cursa un cicle formatiu de grau mitjà i vol compatibilitzar els seus estudis amb una feina. Li proposen un lloc de cambrer, 4 hores al dia de dilluns a dissabte, en una cafeteria del seu barri.

Respon les preguntes següents raonant les teves respostes:

a) Poden contractar el Narcís?

b) De quin tipus seria la seva relació laboral?

a) Sí, ja que, segons s'estableix a l'ET, poden treballar i ser subjectes d'un contracte de treball les persones majors de 16 anys, encara que amb certs requisits: que estiguin emancipades o comptin amb l'autorització del seu representant legal (s'estudia a la unitat 2 amb més deteniment).

b) Relació laboral ordinària.

10• Un voluntari de Protecció Civil és un treballador per compte aliè?

No, perquè no compleix amb totes les característiques de les relacions laborals ordinàries: personal, voluntària, per compte aliè, retribuïda i dependent. En aquest cas, hi falta la retribució.

11• Si el teu veí és pintor i pinta el teu habitatge, seria una relació laboral si es conforma amb què el convidis a uns refrescos? I si acorda amb tu que et cobrarà el que percep habitualment a la seva empresa de pintura?

No, no seria una relació laboral, ja que no hi ha retribució. Seria un treball per amistat o bon veïnatge, el que es denomina relacions no laborals, figura 4, pàgina 12 del llibre.

Si acorda amb tu percebre el que habitualment percep a la seva empresa, sí que es podria convertir en un treball per compte propi i també seria una relació no laboral, ja que es regularia pel codi mercantil.

12• La Sara pot realitzar treballs per al seu pare durant les vacances, quan no hagi d'estudiar? Se li aplicaria l'Estatut dels Treballadors?

Sí, pot col·laborar amb el seu pare i realitzar alguna tasca o treball per vacances; però es consideraria un treball de tipus familiar i, per tant, una relació no laboral, en no donar-se les característiques pròpies ja estudiades a l'epígraf 11 del llibre: Relacions laborals ordinàries. Obviament, no s'aplica l'ET, per l'argument anterior.

13• ¿ Quin tipus de relació laboral tindran els treballadors següents?

- a) Un professor d'un institut d'educació secundària.
 - b) Un soldat professional.
 - c) Un oficial de primera a l'empresa constructora BONS MAONS, SA.
 - d) Un taxista, propietari del vehicle.
 - e) Un treballador del servei domèstic.
- a) Relació no laboral (funcionari públic).
 - b) Relació no laboral. (Es regeixen per una normativa específica i no és d'aplicació l'ET).
 - c) Relació laboral ordinària.
 - d) Relació no laboral (treballador autònom).
 - e) Relació laboral especial (d'empleats de la llar).

4 >> Les fonts del Dret del Treball

14• Què regulen les lleis orgàniques? I les lleis ordinàries?

Les lleis orgàniques regulen els drets fonamentals i les llibertats públiques (art 14 a 29 CE), els Estatuts d'Autonomia, el Règim Electoral i una altra sèrie de matèries específiques. Les lleis ordinàries regulen la resta de matèries no reservades a llei orgànica.

15• És el mateix un tractat OIT que una recomanació OIT?

No, no és el mateix. Un tractat OIT és una norma d'obligat compliment per als països que l'hagin ratificat. En canvi, una recomanació OIT és una proposta i, per tant, no és obligatòria (no vinculant).

5 >> La jerarquia normativa laboral

16•• Elabora una piràmide de la jerarquia normativa, conforme a l'estudiat, de les normes següents:

- Llei Orgànica de Llibertat Sindical.
- Contracte de treball.
- Estatut dels Treballadors.
- Conveni col·lectiu del teu sector professional.
- Constitució espanyola de 1978.
- Directiva comunitària sobre el soroll en el treball.
- Reglament de prevenció de riscos laborals.

Compara la teva piràmide normativa amb les de la resta de companys. Posteriorment, debateu-ho a classe.

Directiva comunitària sobre el soroll en el treball

Constitució espanyola de 1978

Llei Orgànica de Llibertat Sindical

Estatut dels Treballadors

Reglament de Prevenció de Riscos Laborals

Conveni Col·lectiu del teu sector professional

Contracte de treball

Es deixa al criteri del professor el debat a classe, després de comparar les diferents piràmides normatives proposades pels alumnes.

17•• Un conveni pot contradir l'establert a l'Estatut dels Treballadors? Raona la teva resposta.

No, no pot contradir l'establert a l'ET. En ser una norma de rang superior, estableix mínims d'obligat compliment, uns límits que cal complir. Tot i això, un conveni col·lectiu pot millorar l'establert a l'ET.

18•• Una llei orgànica pot contradir l'establert per la Constitució espanyola? Raona la teva resposta.

Rotundament, no. La CE de 1978 és la norma suprema del nostre ordenament jurídic intern.

Pàgina 15

6 >> Els principis d'aplicació de les normes laborals

19 Segons l'estudiat, pensa i elabora dos exemples d'aplicació de les normes laborals.

Resposta lliure. Es deixa a criteri del professor la seva adequació conforme als continguts desenvolupats.

Pàgina 16

7 >> Els organismes judicials laborals

20 En què consisteix la funció jurisdiccional?

És l'encomanada a jutjats i tribunals i consisteix en jutjar i fer executar les sentències, és a dir, en la resolució de conflictes que es plantegen entre diferents subjectes de la relació laboral.

21 Entra a la pàgina web www.noticias.juridicas.com, fes clic a *Jurisprudencia* i posteriorment escriu al cercador: *Sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo*. Localitza dues sentències de l'any en curs.

<http://noticias.juridicas.com/>

El professor ha de valorar que l'alumne localitzi i realitzi l'activitat proposada adequadament.

22 Què és la jurisprudència?

És la interpretació que fa de les lleis el Tribunal Suprem en resoldre recursos, quan de manera reiterada se sentència de la mateixa manera en casos anàlegs.

Pàgina 17

8 >> L'Administració laboral

23 De què s'encarrega el Departament d'Empresa i Ocupació? I el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social?

S'encarrega de la proposta i execució de la política del Govern en matèria d'ocupació i Seguretat Social, així com del desenvolupament de la política del Govern en matèria d'estrangeria, immigració i emigració, figura 8, pàgina 17 del llibre.

Pàgina 18

9 >> Els drets i les obligacions del treballador i de l'empresari

24 On es troben recollits els drets bàsics del treballador? Esmenta'n dos.

Es troben recollits a l'article 4 de l'ET. Resposta lliure, segons els continguts desenvolupats a l'epígraf 9, de la pàgina 17 del llibre. El professor ha de valorar-ne l'adequació.

25 Esmenta dos drets específics del treballador i dos drets de l'empresari.

Resposta lliure, però condicionada als desenvolupaments de l'epígraf 9, de la pàgina 18 de la unitat.

26 Esmenta dues obligacions del treballador i dues obligacions de l'empresari.

Resposta lliure, però conforme als continguts desenvolupats a l'epígraf 9 de la unitat, de la pàgina 18 de la unitat.

Solucionari als casos finals**Aplicació de les normes laborals**

1· La Clàudia treballa en una empresa de publicitat i el seu conveni col·lectiu estipula que ha de preavisar, amb 15 dies en cas de baixa voluntària, sense especificar si són dies naturals (els 365 dies que té l'any) o laborables (dia comú, en què s'han de desenvolupar regularment les funcions laborals). Quina de les dues alternatives és la correcta?

Considerem l'aplicació del principi "*in dubio pro operario*", perquè s'entén que els dies són naturals, en ser el que més beneficia el treballador. Normalment, en Dret "si la llei no diu res, s'entén que són hàbils". En Dret Laboral, però, no és així. Per exemple, l'ET, en fixar la prescripció de les faltes, no diu si els dies són hàbils o naturals, i hi ha sentències que estableixen que els dies són naturals perquè cal aplicar el principi "*in dubio pro operario*".

2· El Dídac és un treballador que habitualment utilitza un vehicle de l'empresa per desplaçar-se fins al seu domicili. Els encarregats de l'empresa han pres la decisió que, a partir d'ara, el vehicle s'ha de quedar a l'empresa durant la nit i que l'esmentat treballador haurà d'anar a la feina amb els seus propis mitjans, com ho fan la resta de companys.

En alguna ocasió que li han arribat a insinuar aquest tema, el Dídac ha respost que, en cas que se li tregui el vehicle, algú l'haurà d'anar a recollir a casa seva al matí per portar-lo a l'empresa i de tornar a casa, en acabar la seva jornada laboral.

Aquesta decisió és correcta? Arribat el cas, el Dídac podria invocar algun principi d'aplicació de les normes laborals?

En relació amb aquest tipus de beneficis concedits, sempre es genera el mateix problema: la possible existència d'una condició més beneficiosa en el treballador, o si es tracta de drets adquirits. Per valorar si ens trobem davant d'una condició més beneficiosa, la jurisprudència valora els indicis següents: el temps que el treballador porta gaudint d'aquest benefici i la raó d'aquesta concessió.

Per tant, s'aplica el principi de condició més beneficiosa. Llevat que només hagués gaudit d'aquest benefici de manera ocasional, o bé li hagués estat concedit recentment, el treballador tindria moltes possibilitats d'obtenir una sentència favorable en el procediment judicial si l'impugnés.

L'única forma de retirar al treballador aquest benefici (ús del vehicle) seria mitjançant una modificació substancial de les condicions de treball, si hi hagués causes econòmiques que ho justificuessin.

3· La Laura porta 3 mesos sense percebre la nòmina. A l'empresa li comenten que no hi ha diners per pagar-l'hi i li ofereixen que renunciï al seu dret de cobrar-la. La Laura ha de renunciar a cobrar els seus endarreriments?

D'acord amb l'ET, és obligació de l'empresa pagar de forma puntual el treballador pels serveis prestats. El contracte de treball crea drets i obligacions per a les dues parts (empresa i treballador). Els drets de la Laura són irrenunciables (principi d'irrenunciabilitat de drets).

4· Una empresa d'informàtica ha decidit instal·lar càmeres de gravació a l'empresa, argumentant que és per motius de seguretat. Això és possible?

Sí, perquè la jurisprudència ha determinat que és possible, sempre i quan no atemptin contra els drets del treballador; en concret, el dret a la seva intimitat i dignitat, i que s'acrediti que és per millorar i controlar el seu procés productiu per a una major seguretat, qualitat, etc. No seria possible instal·lar càmeres de vigilància-gravació en vestuaris, lavabos i llocs similars.

5· El Pau és tècnic de camp (conveni siderometal·lúrgic) i fa uns dies li van encarregar que fes un treball administratiu. El Pau va dir al seu cap que ho

faria quan tingués temps durant la seva jornada laboral o que li donessin temps per fer-ho. El seu cap el va amenaçar que, si no ho feia, li posaria una sanció. Avui rep una falta lleu, que no signa ni arriba a llegir, però sap que és per aquest incident. En la teva opinió, què ha de fer el Pau?

- a) Si no l'ha signat, no queda constància de la comunicació i, per tant, la sanció no tindrà efecte.
- b) Si l'hagués signat, és millor posar a la còpia del rebut: "rebut, però no conforme".
- c) Si la rebés per burofax, davant de la comunicació fefaent de sanció, el treballador si no hi està conforme disposa d'un termini de 20 dies (des de la comunicació) per recórrer-la, davant del Jutjat Social. És un procés judicial gratuït per al qual no es necessita advocat ni procurador. Al judici, el Pau no té res a demostrar, ja que és l'empresa qui ho ha de fer.

Solucionari a les activitats finals

1. Indica si les suposades relacions laborals següents reuneixen els requisits per ser objecte de regulació per part de l'Estatut dels Treballadors:

a) El Carles demana al seu millor amic, mecànic de professió, que li arregli el cotxe.

b) La Daniela, de 16 anys, ajuda el seu pare a l'empresa familiar per contribuir a l'economia domèstica.

c) El Roger necessita que li instal·lin l'aire condicionat, però, davant de la falta de tècnics disponibles, demana ajuda al seu veí, que és tècnic de grau mitjà en Instal·lacions Frigorífiques i de Climatització.

a) Si el Carles no cobra per efectuar la reparació, estariem davant d'una relació no laboral.

Una altra cosa és que el Carles deixi el cotxe al taller on treballa el seu amic perquè se'n fia més, però hagi de pagar el cost de la reparació al taller. En aquest cas, ens trobaríem davant d'una relació laboral entre l'amic del Carles i el taller, però entre el Carles i el taller de reparacions hi ha una relació mercantil.

b) La Daniela realitza un treball denominat familiar, que es considera relació no laboral.

c) El veí del Roger realitza un treball per amistat i bon veïnatge, per la qual cosa es considera una relació no laboral.

2. Indica qui elabora les normes següents: la Llei 6/2017 de reformes urgents del treball autònom, una Ordre Ministerial, el Reial Decret Llei 7/2017 pel qual es prolonga i modifica el programa d'activació per a l'ocupació, el Reial Decret pel qual s'aprova el salari mínim interprofessional per a l'any en curs, la Llei Orgànica 8/2013 per a la millora de la qualitat educativa (LOMCE), el Reial Decret Legislatiu 2/2015 pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors, i el Reglament (UE) 2016/589 del Parlament Europeu i del Consell, relatiu a una xarxa europea de serveis d'ocupació (EURES).

Poder Legislatiu (Parlament); Poder Executiu (Ministre); Poder Executiu (Consell de Ministres); Poder Executiu (Consell de Ministres); Poder Legislatiu (Parlament), Poder Executiu (Consell de Ministres); Unió Europea (aprovada pel Parlament Europeu i/o el Consell de la Unió Europea).

3. Com actua el principi de jerarquia en l'àmbit laboral, tenint en compte que existeixen fonts materials i formals?

En el Dret del Treball, davant de la varietat de normes existents, s'estableix una jerarquia; és a dir, unes normes estan per damunt d'altres (el principi de jerarquia), de forma que les normes de rang inferior no poden contradir el disposat en una norma de rang superior; ara bé, com que el Dret del Treball pretén, d'una banda, protegir la part més dèbil de la relació laboral, el treballador, i per l'altra, considera que és beneficiós que empresaris i treballadors negociïn les condicions de treball. Aquest principi d'aplicació de les normes està limitat pels següents principis d'aplicació de les normes laborals: norma mínima, norma més favorable, *in dubio pro operario*, condició més beneficiosa i irrenunciabilitat de drets, entre altres.

4. Ordena les següents normes segons el principi de jerarquia normativa: Llei orgànica de llibertat sindical, Constitució espanyola de 1978, Conveni Nacional de la Indústria Siderometal·lúrgica, Ordre ministerial per la qual s'estableixen les ajudes a persones amb minusvalidesa, Directiva comunitària sobre el soroll, Conveni núm. 155 de l'OIT sobre salut i seguretat dels treballadors i medi ambient de treball.

Directiva comunitària sobre el soroll
CE 1978

Conveni núm. 155 OIT sobre salut i seguretat dels treballadors i medi ambient de treball

LOLS

Ordre ministerial d'ajudes a persones amb minusvalideses

Conveni nacional de la indústria siderometal·lúrgica

5•• L'Alba ha signat un contracte de treball amb l'empresa ELECTRONIC, SL, grup oficial de primera. L'empresa es dedica al disseny de plaques i circuits impresos.

En aquest contracte, s'han acordat les clàusules següents: un salari mensual de 1.000 €, un període de prova d'1 any i un descans setmanal d'un dia i mig.

L'Alba s'ha informat del conveni col·lectiu que li és d'aplicació (conveni del metall), on es reconeix: un salari brut mensual de 1.350 € per al seu grup professional, un període de prova de 3 mesos i un descans setmanal de 48 hores. Quina norma li és d'aplicació? Per què?

La norma d'aplicació és el conveni col·lectiu pel principi de jerarquia normativa. El conveni col·lectiu és una norma de rang superior al contracte de treball i, per tant, el contracte de treball no pot contradir les condicions de treball regulades al conveni.

6•• La Raquel demana un permís per anar a l'enterrament de l'avi del Roc, el seu marit, i al departament de Recursos Humans li diuen que no li correspon cap permís, ja que no es recull al conveni de la seva empresa que aquest tipus de relació generi cap permís per defunció. La Raquel, que no hi està d'acord, sap que no pot ser cert el que li diuen. Quina norma és realment la que cal aplicar en aquest supòsit? Quin principi d'aplicació del Dret seria aplicable?

La norma aplicable en aquest supòsit és l'Estatut dels Treballadors, on es recullen drets i deures dels treballadors, que es podran millorar pel conveni col·lectiu d'empresa o d'àmbit superior, però mai aquesta font de dret podrà eliminar o disminuir drets del treballador recollits en normes de rang superior.

A la Raquel li corresponen, segons determina l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, 2 dies de permís retribuït per assistir al funeral o 4 dies en cas que sigui necessari un desplaçament, en ser l'avi del seu marit un parent de 2n grau per afinitat.

7•• Entra a la pàgina web www.poderjudicial.es, comença visitant el Tribunal Suprem i les seves diferents sales, visita el Consell General del Poder Judicial i, per últim, el Tribunal Superior de Justícia de la teva comunitat autònoma. Què t'ha semblat la teva visita virtual? Realitzeu-ne una posada en comú a classe.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial

Resposta oberta. El professor ha de valorar si la consulta realitzada per Internet i els comentaris dels alumnes en la posada en comú són conformes al tractat en aquesta unitat de treball.

8•• Entra a la pàgina web www.laboral-social.com, fes clic a *Jurisprudència* i esbrina la jurisprudència més recent del mes en curs en l'àmbit laboral.

<http://www.laboral-social.com/>

Resposta oberta. El professor valorarà la consulta realitzada a Internet.

9•• Quins serveis principals presta la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social?

La Inspecció de Treball i de la Seguretat Social realitza les funcions següents:

- Vigilància i control del compliment de la normativa laboral, de Seguretat Social, Ocupació i Prevenció de Riscos Laborals.
- Investiga infraccions en matèria laboral.

- Facilitar informació tècnica a empreses i treballadors.
- Vigilància i control d'ajudes i subvencions públiques en matèria laboral i de Seguretat Social.
- Funcions d'arbitratge, conciliació i mediació.
- Paralitza els treballs quan existeixi risc greu i imminent.

10 La Laia va ser acomiadada per la seva empresa i considera que aquest acomiadament es va realitzar al·legant una causa que no és certa. Per això, presenta una demanda per acomiadament al Jutjat Social i, quan aquest jutjat dicta sentència, el jutge comunica a les parts que en contra d'aquesta sentència es pot interposar un recurs de suplicació. La Laia no sap on ha de presentar aquest recurs, ja que no li han donat la raó. La pots ajudar?

Quan es resol el recurs de suplicació, la sentència diu que es pot presentar recurs de cassació i el dubte que li sorgeix a la Laia és on ha de presentar aquest recurs. Li ho pots explicar?

La sentència realitzada pel Jutjat Social ha comunicar no només el recurs que poden interposar les parts, sinó també el termini i l'organisme davant del qual presentar el recurs. En aquest cas, el recurs de suplicació es presenta davant de la Sala Social dels Tribunals Superiors de Justícia contra les resolucions dictades pels Jutjats Socials de la seva circumscripció.

El recurs de cassació es presentarà davant de la Sala Social IV del Tribunal Suprem.

Pàgina 21

Solucionari a les activitats Al teu entorn

1 Pregunta a les persones adultes de la teva família o a coneguts sobre les qüestions següents: nom, any en què va començar a treballar, edat en què va començar a treballar, activitat desenvolupada, jornada laboral, salari que guanyava, i posteriorment emplena al teu quadern la fitxa següent:

Se'n deixa la resolució a criteri del professor.

Pàgina 21

Solucionari a les activitats La teva família professional

1 Entra a Internet i, amb l'ajuda d'un cercador tipus Google, investiga si existeix un conveni col·lectiu del teu futur sector professional. Si existeix, pots començar per buscar-ne l'àmbit d'aplicació i la vigència.

El professor ha de valorar que l'alumne sap diferenciar l'àmbit d'aplicació i vigència del conveni col·lectiu del seu sector professional, després de l'estudi de la unitat.

Solucionari a les activitats En què ens equivoquem

.. Quines coses observes en aquest text que no s'ajusten al que has après fins ara?

1.. La Maria ha acabat els seus estudis en un cicle formatiu d'Administració i Finances, per la qual cosa la contracta una empresa del sector de l'hostaleria, amb un contracte indefinit. La Maria vol saber quina retribució tenen els auxiliars administratius, ja que és la funció per a la qual ha estat contractada.

Al departament de Recursos Humans li diuen que aquesta funció està remunerada amb el salari mínim interprofessional (SMI) en vigor, però, com que la Maria ha estudiat FOL a l'institut, sap que les retribucions dels diferents grups professionals estan contemplades al conveni aplicable al sector de l'automòbil.

La retribució que la Maria té dret a percebre serà la que estigui establerta a les taules salarials del seu conveni col·lectiu, corresponent als auxiliars administratius, que és la funció per la qual la Maria ha estat contractada. El conveni col·lectiu aplicable a la Maria no és el del sector de l'automòbil, sinó el del sector d'oficines i despatxos.

2.. Un cop llegit el conveni aplicable, s'adona que li han de pagar més diners dels que li diuen a Recursos Humans, però ja ha signat el contracte de treball, en el qual figura com a retribució la de l'SMI. Per tant, la Maria es conforma, perquè no hi pot fer res, ja que el contracte és lliure i, si les parts l'accepten, ja és vàlid.

La Maria pot reclamar que se li pagui la retribució que li correspon, ja que, en virtut del principi d'aplicació de jerarquia de les fonts del Dret Laboral, un contracte de treball podrà millorar el que diu el conveni aplicable, però no empitjorar-ho, com en aquest cas; per tant, les condicions establertes al contracte signat entre les parts no tenen valor.

3.. El contracte de la Maria també diu que cobrarà tres pagues extra a l'any, per la qual cosa a vegades es posa nerviosa, ja que sap que, segons l'Estatut dels Treballadors, les pagues extra a què tenen dret a cobrar els treballadors són dues i no sap si demanar que li corregeixin l'error, però la veritat és que cobrar tres pagues extra li va molt bé.

És correcte que cobri tres pagues extraordinàries, ja que l'Estatut dels Treballadors estableix que les pagues extraordinàries són dos com a mínim, ja que aquest principi es pot millorar per conveni o per contracte; així, doncs, el contracte és correcte i la Maria no s'ha de posar nerviosa.

4.. Quan la Maria porta algun temps treballant a l'empresa arriben diversos alumnes de l'institut de la zona per realitzar la formació en centre de treball (FCT) a la seva empresa i sent a dir a un dels alumnes que compleixen amb els requisits necessaris per tal que se'ls apliqui l'Estatut dels Treballadors a la relació que tenen amb l'empresa.

Un company que acaba d'arribar de Barcelona es queixa constantment de la forma d'actuar en aquest sector, ja que a Barcelona és diferent a com es fa aquí i els fa veure a tots que, com no actuïn com ell diu, l'empresari els podria sancionar.

La Formació en Centres de Treball és un mòdul més dels cicles formatius, imprescindible per a l'obtenció del títol. Entre el centre formatiu (institut) i l'empresa en què es desenvoluparan les pràctiques s'estableix un conveni. No existeix relació laboral entre l'alumne i l'empresa, ja que no es compleixen els requisits de les relacions laborals (personal, voluntària, retribuïda, per compte aliè i dependent).

D'altra banda, el company de la Maria no sap que els actes que són costum en els diferents sectors professionals han de complir el requisit que també han de

ser locals. Per tant, és possible que el que és costum a Barcelona no ho sigui al lloc en què es troba ell, ja que, en tractar-se d'una altra localitat, els actes poden ser diferents i, per tant, els treballadors han d'actuar com diu l'empresari i no com diu aquest company, tal com es feia a Barcelona.

5•• L'empresari, quan arriba divendres, diu a la Maria que, com que treballa per a ell, l'ha de portar a casa seva en cotxe, ja que viuen al mateix barri. La Maria sap que ha d'acatar les seves ordres.

La Maria ha d'acatar les ordres de l'empresari exclusivament en relació amb el treball que realitza i dins del lloc en què l'empresari pot imposar la seva organització. Així, doncs, la Maria no té cap obligació de portar el seu cap fins a casa seva.

6•• La setmana següent, quan arriba divendres, la Maria se'n va de la feina sense esperar el seu cap, per la qual cosa ell, fent ús del seu poder disciplinari, la sanciona i l'acomia. Per això, la Maria, que no hi està d'acord, va a posar-li una demanda al Jutjat de Primera Instància i Instrucció corresponent.

El cap de la Maria no pot exercir el seu poder disciplinari davant d'aquesta situació, ja que no té relació amb el treball, i la Maria actua correctament impugnant l'acomiadament de la qual ha estat objecte, encara que el jutjat competent per interposar la demanda contra la decisió de l'empresari d'acomiar-la és el Jutjat Social.

Solucionari a les activitats Premsa a l'aula

Formeu grups de 4 alumnes i elaboreu al vostre quadern un informe, donant resposta a les preguntes següents:

1•• Quines funcions desenvolupa la Inspecció de Treball i Seguretat Social?

En aquest supòsit, la Inspecció de Treball ha exercit les funcions pròpies que té encomanades per la Llei, en concret la vigilància i l'exigència del compliment de les normes legals en matèria laboral i de seguretat social, així com l'assessorament als treballadors.

2•• Quines característiques de les relacions laborals ordinàries considereu que compleixen els treballadors (repartidors) de Deliveroo?

Els treballadors (repartidors) de Deliveroo compleixen les cinc característiques pròpies de les relacions laborals ordinàries; és a dir, treball personal, voluntari, dependent, per compte d'altri i retribuït.

3•• Quins mitjans han utilitzat els treballadors per resoldre el seu conflicte amb l'empresa?

S'entén que els treballadors han sol·licitat a l'empresa que se'ls reconegui com a treballadors per compte aliè, amb els drets corresponents a aquesta condició. Davant de la falta d'acord amb l'empresa, a través dels sindicats (denúncia col·lectiva Intersindical) o bé directament, han recorregut a la Inspecció de Treball i Seguretat Social per tal que constati l'incompliment de les lleis laborals i de seguretat social per part de l'empresa.