

UNITAT 1: La relació laboral

ESTUDI DEL CAS-PÀG. 7

1. Quina branca del dret s'ocupa de regular la situació que està vivint la Beatriu?

El dret laboral.

2. Coneixes l'Estatut dels treballadors? Llegeix-ne l'article 1.1. A qui s'aplica aquesta llei?

Article 1.1.: aquesta llei és aplicable als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari.

Aquesta llei s'aplica a tots els treballadors, la relació laboral dels quals compleixi les cinc característiques pròpies de tota relació laboral ordinària:

- Per compte d'altri.
- Remunerada.
- Personalíssima.
- Voluntària.
- Dependent.

3. Quina norma té un rang jeràrquic superior: el conveni col·lectiu o l'Estatut dels treballadors?

L'Estatut dels treballadors.

4. El cap de la Beatriu té raó quan li indica que l'Estatut dels treballadors és una norma de rang superior a un conveni col·lectiu i, per tant, aplicable en primer lloc?

El cap de la Beatriu no té raó; si bé, és cert que l'Estatut dels treballadors té un rang jeràrquic superior, en aquest cas entra en joc el principi de norma més favorable, pel qual, quan en una mateixa situació es puguin aplicar dues normes o més, s'hi ha d'aplicar la que més afavoreixi el treballador. En aquest cas beneficia a la Beatriu que s'apliqui el conveni col·lectiu perquè concedeix més dies de permís de maternitat (18 setmanes en lloc de les 16 de l'ET).

5. Quina és la durada del permís de maternitat de què ha de gaudir la Beatriu? Pots trobar-lo en l'Estatut dels treballadors.

A la Beatriu li corresponen 18 setmanes de permís de maternitat pel seu conveni col·lectiu i no les 16 setmanes que concedeix l'ET.

6. La Beatriu pot treballar com a assalariada a Alemanya? Per què?

Sí, en virtut del principi de lliure circulació de treballadors.

7. Poden muntar una empresa la Beatriu i el seu marit a Anglaterra? En virtut de quin dret o llibertat?

Sí, en virtut del principi de lliure establiment en qualsevol Estat membre de la UE.

8. El fill del propietari que va a treballar uns dies a l'empresa, hi manté una relació laboral? I el personal d'alta direcció?

En principi, els treballs realitzats pel cònjuge, ascendents i descendents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o adopció, que convisquin amb l'empresari, llevat que demostrin la seva condició d'assalariats, no compleixen alguna de les condicions requerides per ser una relació laboral.

Els consellers o membres del consell d'administració també es consideren exclosos de la relació laboral sempre que sigui l'única activitat que duen a terme en l'empresa. Hi falta la dependència.

9. Quins drets del treballador han estat vulnerats a l'empresa de la Beatriu? Quins recull la Constitució i quins l'Estatut dels treballadors? Es vulnera algun dret fonamental?

- Dret a l'ocupació efectiva, és a dir, a tenir unes tasques i funcions específiques en el seu lloc de treball i els mitjans necessaris per aconseguir-les. A la Beatriu no li proporcionen cap tasca i li fan la vida impossible. Aquest dret el recull l'art. 4.2.a) de l'ET.
- Dret a la seva integritat física, que va ser vulnerat quan li van ordenar agafar un pes tan elevat per a ella, que podria perjudicar la seva salut o la del fetus. Aquest dret el recull l'art. 4.2.d) de l'ET.
- Dret a la lliure sindicació: tot ciutadà és lliure d'afiliar-se o no a un sindicat i si decideix afiliar-s'hi, de fer-ho, al que ell esculli. Es tracta d'un dret fonamental, que recull l'art. 28.1 de la CE i l'art. 4.1.b) de l'ET).
- Dret a no ser discriminat una vegada que estigui ocupat, per raons d'afiliació a un sindicat. Probablement, una de les causes de l'acomiadament de la Beatriu (a més de l'embaràs) és el fet que s'hagi afiliat a un sindicat. Aquest dret el recull l'art. 4.1.b) de l'ET. El dret a la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol circumstància també el recull l'art. 14 de la CE (dret fonamental).
- Dret a la intimitat i respecte a la dignitat, inclosa la protecció davant d'ofenses verbals, la qual cosa va incomplir el cap de la Beatriu ja que la va escridassar enutjat quan es va assabentar que s'havia afiliat a un sindicat. Aquest dret el recull l'art. 4.2.e) de l'ET. Així mateix, l'art. 18 de la CE també fa referència al dret fonamental a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- Dret a no ser discriminat en accedir a una ocupació, ni una vegada ocupat, per raons de sexe, que ha vulnerat l'entrevistador quan ha llençat tots els currículums de les dones. Aquest dret el recull l'art. 4.1.b) de l'ET. El dret a la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol circumstància també el recull l'art. 14 de la CE, com un dret fonamental.

10. Quines són les potestats de l'empresari? La Beatriu va actuar correctament quan no va obeir el superior que li va ordenar agafar pes?

- Poder per organitzar i dirigir l'empresa.
- Poder per dictar ordres i instruccions en l'àmbit de la prestació de serveis.
- Poder de vigilància i control: l'empresari pot adoptar mesures de vigilància i control per verificar que el treballador està complint les seves obligacions i els seus deures laborals i per comprovar que s'estan complint les seves ordres i instruccions.
- Poder disciplinari: pot sancionar el treballador, però sempre per fets que estiguin castigats prèviament i amb la sanció que es recull per a aquests casos. Les sancions mai no poden consistir a suprimir el sou, ni els períodes de descans, encara que sí es permet la suspensió conjunta de sou i feina.

Malgrat que l'empresari té el poder per dictar ordres dins de l'àmbit de la prestació laboral, la Beatriu va actuar correctament en no obeir quan li van ordenar agafar pes, perquè aquesta ordre comportava un risc per a la seva salut o la seva integritat física; en aquest cas es permet desobeir una ordre d'un superior.

11. Es pot sancionar un treballador amb la pèrdua de vacances?

No és possible, el dret a les vacances és un dret indispensable i segons el principi d'irrenunciabilitat dels drets, els treballadors no poden renunciar als drets indispensables que els atorguen les normes.

ACTIVITATS-PÀG. 10

1. Coneixes formes d'exploració laboral en l'actualitat? Quines? On es produeixen? Per quins motius?

S'ha de deixar als alumnes que exposin les seves opinions sobre el tema, guiant-los en la seva discussió, a través de notícies, vídeos o comentaris sobre la situació laboral en països llatinoamericans, africans o asiàtics. A Espanya, també hi podem trobar treballs clandestins en els quals les condicions laborals són d'autèntica esclavitud.

2. Has sentit parlar d'altres branques del dret? Què regula cadascuna d'aquestes?

Altres branques del dret són:

- **Constitucional:** estudia les normes que conté la Constitució, la norma més important de les lleis d'un estat, ja que cap altra pot contradir-la, sota la pena de ser declarada inconstitucional. Tracta de l'organització dels poders de l'Estat, dels drets i deures fonamentals i dels ciutadans i dels principis sobre els quals s'estableix l'organització politicojurídica i social de la nació.
- **Civil:** regula les relacions entre particulars, ja siguin persones físiques o jurídiques, o l'Estat mateix, quan no ho fa en exercici del seu poder com a autoritat pública. És la més utilitzada entre les branques del dret, ja que comprèn les relacions patrimonials, personals, de veïnatge, de família, de dret successori, registral, etc.
- **Penal:** comprèn les normes que regulen les conductes punibles, per a les quals les normes jurídiques tenen prevista una sanció. La tipicitat de les normes penals és un tret característic, ja que perquè una conducta sigui susceptible de sanció penal, ha de coincidir plenament amb la descrita per la norma, sense que s'hi pugui aplicar l'analogia.
- **Mercantil:** regula les relacions jurídiques de caràcter comercial, la circulació de béns entre productors i consumidors. El Codi de comerç recull totes les disposicions del dret mercantil.
- **Administratiu:** és el conjunt de normes que regulen el funcionament de l'Estat com a poder administrador, les relacions entre els diferents òrgans administratius, i la seva relació amb els particulars.
- **Internacional privat:** regula les relacions entre particulars, amb domicilis en diferents països, o fets esdevinguts en diferents estats.
- **Internacional públic,** regeix les relacions entre diferents estats o organitzacions internacionals.
- **Comunitari:** regula les relacions entre els Estats membres de la UE i les relacions d'aquests amb tercers.
- **Tributari o fiscal:** organitza els recursos que constitueixen la hisenda de l'Estat i de les altres entitats de caràcter públic, regula els procediments per obtenir ingressos i ordena les despeses i els pagaments d'aquests subjectes.
- **Processal:** conté les normes a les quals s'han d'ajustar els procediments que cal seguir en l'exercici d'una acció davant els tribunals judicials (formes de presentació, terminis, procediment, etc.), i les regles a les quals els jutges s'han d'ajustar per aplicar el dret en les seves sentències.

3. La Mireia és representant d'una determinada marca de perfums i en ven els productes. Cada mes, l'empresa li envia 20 flascons. Per cada perfum venut cobra una comissió, però si no aconsegueix vendre'ls en el període de temps establert, els retorna, sense que això comporti una pèrdua per a ella. De quin tipus de relació es tracta?

La Mireia és una comissionista laboral perquè no assumeix el risc i ventura de l'operació (relació laboral especial).

4. **L'Alexandra té una discapacitat reconeguda del 40 %. Treballa, com una més, a la secció de perfumeria d'uns grans magatzems. En Pere té una discapacitat reconeguda del 65 % i treballa en un centre especial d'ocupació. De quin tipus de relació es tracta, en cada cas?**

En el cas de l'Alexandra, es tracta d'una relació laboral ordinària, ja que treballa com qualsevol altre treballador en uns grans magatzems.

En canvi, en el cas d'en Pere, es tracta d'una relació laboral especial, que recull l'article 2 de l'Estatut dels treballadors perquè treballa en un centre especial d'ocupació.

ACTIVITATS-PÀG. 12

5. **Copia aquest quadre de les fonts formals del dret laboral i completa al quadern l'apartat sobre qui elabora cada norma:**

Fonts formals	Qui elabora cada norma
Constitució	El poble sobirà (referèndum)
Conveni col·lectiu	Representants dels treballadors i els empresaris i/o els seus representants
Contracte de treball	El treballador i l'empresari signants
Usos i costums locals i professionals	Els treballadors i empresaris d'un sector professional i d'una localitat, la societat

ACTIVITATS-PÀG. 15

6. **L'Estatut dels treballadors concedeix, a tots els treballadors, dos dies de permís retribuït en cas de defunció d'un familiar fins al segon grau, per consanguinitat o afinitat. El conveni col·lectiu que s'aplica als establiments sanitaris amplia aquest termini a tres dies naturals.**

Quina de les dues normes s'ha d'aplicar en aquest cas? Quin principi de dret laboral s'hi ha d'aplicar?
S'hi ha d'aplicar el conveni col·lectiu en virtut del principi de norma més favorable.

7. **Una empresa ofereix a un treballador que renunciï al seu descans setmanal, durant un mes, a canvi de ser l'únic treballador de la seva secció que no serà acomiadat. És possible?**

No és possible en virtut del principi d'irrenunciabilitat de drets per part dels treballadors. Cap treballador no pot renunciar als seus drets, encara que li ofereixin una millora d'un altre tipus.

8. **En Lluís ha treballat durant dos anys en el sector sanitari; ara comença una nova etapa laboral en un taller de reparació de vehicles. La primera setmana de feina, observa que determinats costums que es respectaven de manera molt estricta a la seva feina anterior, s'ignoren al taller. En Lluís sap que els costums són una norma més del dret laboral, per la qual cosa es pregunta si estan actuant correctament al taller. Què li respondries?**

Al taller d'en Lluís s'està actuant correctament perquè els costums laborals són d'àmbit professional (i local), per la qual cosa els costums del sector sanitari poden diferir dels usos en automoció.

9. **Durant la negociació del conveni col·lectiu del sector siderometal·lúrgic, els representants dels treballadors i dels empresaris es plantegen la possibilitat de concedir menys temps de permís de maternitat que l'Estatut dels treballadors. És possible? En quin principi de dret laboral fonamentes la teva resposta?**

No és possible, en virtut del principi de norma mínima; l'Estatut dels treballadors regula els drets mínims dels treballadors, qualsevol norma de rang inferior pot millorar aquests drets, però mai empitjorar-los.

10. L'Emili, director de Recursos Humans, anuncia als seus treballadors que no té cap altre remei que imposar-los 40 hores de treball a la setmana perquè així ho diu el conveni col·lectiu.

És cert o podria concedir-los una millora? Com?

Si l'Emili volgués podria concedir-los una millora en el seu contracte de treball. El contracte individual de treball pot millorar el que s'estableix per conveni col·lectiu, però mai empitjorar-ho.

EL TEU SECTOR PROFESSIONAL-PÀG. 17

CAS PRÀCTIC: cerca a internet el conveni col·lectiu aplicable al sector relacionat amb el teu cicle formatiu (<<http://noticias.juridicas.com/convenios>>). Conserva'l, perquè treballaràs amb aquest conveni al llarg de les unitats de treball següents.

11. En Manel Torres ha arribat tard a la feina cada dia durant les dues últimes setmanes, sense haver-ne notificat al superior la causa. El seu company i amic, en Xavier Fernández, va fitxar per ell a l'hora d'entrada, perquè en Manel no fos sancionat, ja que sap que el pare d'en Manel ha mort fa poc i des de llavors, el seu amic està molt nerviós i preocupat.

Un dels dies que en Manel va arribar tard va ser per atendre un client particular (aliè a l'empresa). Per anar a aquesta cita, va fer servir el cotxe que el laboratori posa a la seva disposició, amb tan mala fortuna que es va donar un petit cop en tombar per una cantonada, la qual cosa va provocar que el far esquerre del cotxe es desprengués lleugerament. Per evitar haver de donar explicacions, en Manel ha subjectat el far amb cinta aïllant i no ha informat de l'incident ni l'empresa, ni l'asseguradora.

Indica les possibles faltes que han pogut cometre en Xavier i en Manel i la sanció que se'ls ha d'imposar. Quin és el termini de prescripció de cada falta?

La resposta serà diferent segons el conveni col·lectiu del sector professional de l'alumne. Tanmateix, la majoria dels convenis consideraran falta les que s'indiquen en el quadre següent:

FALTA	TIPUS DE FALTA	SANCIÓ	PRESCRIPCIÓ
Retards continus i injustificats (Manel)			
La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i sortida de la feina (Xavier)			
La realització, sense el permís oportú, de treballs particulars durant la jornada (Manel)			
L'ús d'estris, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no està autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral (Manel)			
La falta de comunicació a la empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, eines, maquinària, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això hagi derivat un perjudici per a l'empresa (Manel)			

Una vegada localitzades aquestes faltes en el conveni col·lectiu del sector professional corresponent, el tipus de falta, la sanció i el termini de prescripció poden ser diferents en cada conveni col·lectiu.

ACTIVITATS FINALS-PÀG. 18

1. Quines són les cinc característiques pròpies de qualsevol relació laboral?

Una relació laboral ha de tenir les característiques següents:

- Voluntària, el treballador signa un contracte lliurement. Quant a això cal destacar que els treballs forçosos estan prohibits per la Constitució espanyola.
- Per compte d'altri: els fruits directes del treball no són propietat del treballador, sinó que pertanyen, des del moment en què es produeixen, a una persona diferent de la que executa el treball, a l'empresari.
- Remunerada: el treballador presta uns serveis, és a dir, treballa a canvi d'una compensació econòmica, el salari, que rep independentment de la bona marxa de l'empresa.
- Personalíssima: el treball ha de ser realitzat personalment pel treballador, no per una altra persona en nom seu.
- Dependent: l'empresari és qui organitza i dirigeix l'activitat laboral i el treballador està sotmès a les seves ordres. Si aquest el desobeïx, l'ocupador té poder per sancionar-lo.

2. La Lucía és al Departament de Recursos Humans signant el seu primer contracte de treball; com que el seu germà està aturat, demana al cap de personal que el seu germà ocupi el seu lloc els caps de setmana. És possible?

No és possible, perquè la relació laboral té caràcter personalíssim, és a dir, ningú no pot realitzar la prestació de serveis en lloc del treballador.

3. Un poble de la costa valenciana s'inunda després d'unes pluges molt fortes. Moltes persones encara estan desaparegudes. Tota la població en edat de treballar és avisada per l'alcalde per col·laborar en les tasques de rescat. Es considera relació laboral? Per què?

No es tracta d'una relació laboral perquè hi falta una de les característiques que defineixen tota relació laboral, la voluntarietat; en concret ens trobaríem davant una prestació personal obligatòria.

4. La Laura treballa com a voluntària a Metges sense Fronteres. Indica si és una relació laboral i per què.

No es tracta d'una relació laboral perquè hi falta una de les característiques que defineixen tota relació laboral, la remuneració; el voluntariat és una activitat realitzada a títol de benevolència.

5. Un productor cinematogràfic contracta un actor per treballar en un espectacle públic. És una relació laboral? De quin tipus? Raona'n la resposta.

El treball dels artistes en espectacles públics és una relació laboral especial, segons l'article 2 de l'ET.

6. Un ciclista professional ha signat un contracte amb una companyia. Es considera relació laboral?

Es tracta d'una relació laboral especial.

7. En Raül Páez és el director d'una companyia molt important. El vincula amb aquesta una relació laboral?

En Raül Páez ocupa un lloc d'alta direcció, per la qual cosa, segons l'article 2 de l'ET es tracta d'una relació laboral especial.

8. L'Elena és la jardinera i cuinera de la família Núñez. Es tracta d'una relació laboral? Raona'n la resposta.

L'Elena seria una empleada al servei de la llar familiar, per la qual cosa es tracta d'una relació laboral especial.

9. En Jaume és autònom; la seva relació laboral la regula l'Estatut dels treballadors? Raona'n la resposta.

No, es tracta d'una relació laboral exclosa, els autònoms es regeixen per l'Estatut de l'autònom. Hi falta la dependència.

10. Copia aquest quadre de les fonts formals del dret laboral i completa al quadern l'apartat sobre qui elabora cada norma:

Fonts formals	Qui elabora cada norma (fonts materials)
Llei orgànica	Les Corts
Llei ordinària	Les Corts
Decret llei, Decret legislatiu	El Govern
Reglament	El Govern

11. Un advocat espanyol pot defensar davant dels tribunals francesos un ciutadà belga, si només té un despatx a Espanya? En virtut de quin principi europeu?

És possible, gràcies al dret a la lliure prestació de serveis que comprèn la prestació de serveis sense instal·lació permanent en altres països, amb desplaçament o sense d'un estat a un altre, si bé, almenys, ha d'haver-hi establiment en un Estat membre, en aquest cas, Espanya.

12. Un espanyol pot obrir una botiga de joguines a Hongria? Per què?

Sí, pel dret de lliure establiment a la Unió Europea, que consisteix en el dret a instal·lar-se permanentment en un altre país de la UE per oferir-hi els seus productes o serveis en les mateixes condicions que aquest país imposa als seus nacionals.

13. Ordena segons el principi de jerarquia normativa les normes següents:

- Conveni col·lectiu de la siderometal·lúrgia.
 - Conveni núm. 171 de l'OIT sobre el treball nocturn.
 - Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
 - Reial decret llei 10/2009, de 13 d'agost, pel qual es regula el programa temporal de protecció per desocupació i inserció.
 - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals.
 - Contracte de treball.
 - Constitució espanyola de 1978.
 - Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.
 - Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975, per aconseguir la mateixa remuneració per a homes i dones.
1. Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975, per aconseguir la mateixa remuneració per a homes i dones.
 2. Constitució espanyola de 1978.
 3. Conveni núm. 171 de l'OIT sobre el treball nocturn.
 4. Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.
 5. Reial decret legislatiu, 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors; Reial decret llei 10/2009, de 13 d'agost, pel qual es regula el programa temporal de protecció per desocupació i inserció; Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 6. Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals.
 7. Conveni col·lectiu de la siderometal·lúrgia.
 8. Contracte de treball.

- 14. En Samuel va estar treballant de cambrer a València. Ara viu a Madrid i també hi treballa de cambrer; el primer dia que va a la feina se sorprèn en veure que alguns costums que a València ningú s'atrevia a infringir aquí ningú els segueix; molt enfadat, s'adreça a l'empresari i li exigeix que compleixi els mateixos costums que hi ha a València. Té raó en Samuel? Per què?**

En Samuel no té raó perquè els costums laborals són d'àmbit local (a més de professional), per la qual cosa els costums professionals de Madrid poden diferir dels valencians.

ACTIVITATS FINALS-PÀG. 19

- 15. L'Estatut dels treballadors concedeix a tots els treballadors 15 dies de permís remunerat en cas de matrimoni. El conveni col·lectiu que s'ha d'aplicar a l'Eduardo Mendoza amplia aquest termini a 20 dies i el contracte que ell ha signat amb l'empresa estipula que tindrà dret a 17 dies de permís remunerat en cas de matrimoni. Quina norma s'ha d'aplicar en aquest cas? Per què?**

S'hi ha d'aplicar el conveni col·lectiu, en virtut del principi de norma més favorable; en aquest cas es podrien aplicar tres fonts de dret diferents, l'Estatut dels treballadors, el conveni col·lectiu del sector o el contracte de l'Eduardo Mendoza, per la qual cosa aplicarem la més favorable per al treballador; es té per no posada la clàusula signada en el contracte que estipula el dret a 17 dies de permís, ja que una norma de rang inferior no pot restringir els drets laborals que atorga una norma de rang superior.

- 16. Una empresa ofereix a un treballador renunciar a la meitat de les seves vacances, a canvi de no denunciar-lo per haver arribat tard a la feina durant una setmana sencera. És possible?**

No és possible en virtut del principi d'irrenunciabilitat de drets per part dels treballadors.

- 17. Imagina que ets un empresari amb diversos treballadors a càrrec. Què faries davant els fets següents?**

- Un dels teus treballadors ha insultat un company durant la jornada laboral.
- Un altre treballador ha arribat tard a la feina de manera no justificada deu vegades en un mateix mes.

Per respondre correctament a aquesta activitat, pots consultar el conveni col·lectiu del teu sector professional o l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa ha de tenir en compte la tipificació de la falta en el conveni col·lectiu i ha d'imposar la sanció que aquest indiqui.

- 18. Cerca en la Constitució espanyola el dret a l'educació i la llibertat sindical. Quins tipus de drets són? Indica si les afirmacions següents són veritables o falses i explica per què:**

- El Govern pot desplegar per decret llei o decret legislatiu el dret a l'educació.

Fals, el dret a l'educació i la llibertat sindical són drets fonamentals, per tant es reserva el seu desplegament a llei orgànica exclusivament, per garantir una protecció especial, ja que aquesta llei necessita, per a la seva aprovació, modificació o derogació, de majoria absoluta.

- Determinades matèries laborals s'han de desplegar, necessàriament, mitjançant una llei orgànica, com per exemple, el dret fonamental a la llibertat sindical.

Veritable, s'han de desplegar mitjançant llei orgànica els drets fonamentals i les llibertats públiques, l'aprovació dels estatuts d'autonomia i el règim electoral.

- Per llei, es pot limitar o exceptuar l'exercici de la llibertat sindical a les forces o instituts armats o als altres cossos sotmesos a disciplina militar i regular les peculiaritats del seu exercici per als funcionaris públics.

Veritable, així ho estableix l'article 28.1 de la Constitució espanyola de 1978.

- 19. Compara l'art. 14 de la Constitució i l'art. 4.2.c) de l'ET. Tots dos fan referència a la igualtat, quines diferències hi ha entre l'un i l'altre?**

Per fer-ne la comparació, partirem de la redacció dels dos articles:

- Segons l'art. 4.2. c) de l'ET «els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada contractats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol».
- «Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti».
- L'art. 14 de la CE estableix que «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que hi pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

De l'anàlisi dels dos articles, en podem concloure això:

- L'article 14 de la CE s'adreça a tots els espanyols, mentre que l'art. 4.2.c) es refereix als treballadors.
- L'article 4.2.c) distingeix entre discriminació directa i indirecta (la distinció entre les dues es veurà en l'activitat següent) i rebutja les dues.
- L'article 4.2.c) distingeix entre discriminació en l'accés a l'ocupació, o una vegada ocupats.
- L'article 4.2.c) al·ludeix als casos de no-discriminació en el món laboral, mentre que l'art. 14 CE se centra en la discriminació que pot patir un espanyol per qualsevol condició o circumstància personal o social:
 - L'art. 14 CE i el 4.2.c) coincideixen en la no-discriminació per raó de naixement, sexe, raça, religió, opinió i condició social.
 - L'art. 4.2.c) inclou, a més, la no-discriminació per raó d'edat (dins dels límits marcats pel mateix ET), afiliació o no a un sindicat, llengua de l'Estat espanyol i discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

20. Feu un debat a classe sobre què vol dir l'obligació del treballador de contribuir a millorar la productivitat. No us oblideu d'eleger un moderador.

Aquesta obligació del treballador està directament relacionada amb el deure general de realitzar la prestació laboral amb la diligència deguda. Es pot iniciar el debat preguntant als alumnes què consideren que és treballar amb diligència i contribuir a millorar la productivitat de l'empresa. Poden il·lustrar el concepte amb exemples.

La finalitat d'aquesta activitat és que els alumnes aprenguin a dialogar en grup, expressin les seves opinions sense temor, comencin a fer servir el llenguatge jurídic i respectin les opinions dels altres.

El moderador s'ha d'encarregar de cedir el torn de paraula, reconduir el diàleg quan es comenci a dispersar i ajudar a elaborar-ne les conclusions.

ENTRA A INTERNET-PÀG. 19

21. Recursos d'Internet en l'àmbit laboral:

- <www.empleo.gov.es>, el portal del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.
- <www.congreso.es> i <www.senado.es>, les pàgines del Congrés i el Senat espanyols.
- <www.uned-derecho.com/diccionario>, un diccionari jurídic.
- <<http://noticias.juridicas.com>>, hi podràs trobar legislació actualitzada.
- <<http://europa.eu>>, la pàgina oficial de la Unió Europea.

Es tracta que els alumnes aprenguin a utilitzar les eines jurídiques que proporciona internet i a distingir les pàgines fiables i oficials de les que no ho són.

22. Cerca el conveni col·lectiu que s'aplica al teu sector professional. Pots trobar-lo a:

- El portal del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.
- El Butlletí Oficial de l'Estat, si el conveni és d'àmbit estatal <www.boe.es>.

- La pàgina web oficial de la comunitat autònoma a l'àmbit de la qual es refereixi el conveni. Per exemple, per trobar els convenis col·lectius de Catalunya, entra a <http://empresaiocupacio.gencat.cat>. A continuació, clica a *Àmbits d'actuació*. Després escollim *Relacions Laborals i Qualitat en el Treball*. Una vegada en aquesta pàgina, en l'apartat *Consell de Relacions Laborals*, hi cerquem *Recursos* i, finalment, entrem a *Cercador de convenis*.
- Les pàgines web d'alguns sindicats.
- Un cercador de convenis: <http://noticias.juridicas.com/convenios>.

Els alumnes han de trobar el seu conveni col·lectiu en alguna d'aquestes pàgines web.

23. Cerca a la pàgina web de l'Organització Internacional del Treball <www.ilo.org> els convenis que ha promogut i la Declaració sobre principis i drets fonamentals en el treball. Quines són les quatre àrees que comprèn?

Cerca també algun programa o projecte que estigui duent a terme l'OIT per dignificar el treball. Explica en què consisteix i on s'aplica.

La Declaració de l'OIT, relativa als principis i drets fonamentals en el treball, és l'expressió del compromís dels governs i de les organitzacions d'ocupadors i de treballadors de respectar i defensar els valors humans fonamentals, valors d'importància vital per a les nostres vides en l'àmbit econòmic i social; es va adoptar el 1998.

La Declaració comprèn 4 àrees:

- La llibertat d'associació, la llibertat sindical i el dret de negociació col·lectiva.
- L'eliminació del treball forçós o obligatori.
- L'abolició del treball infantil.
- L'eliminació de la discriminació en matèria de treball i ocupació.

PRÀCTICA PROFESSIONAL-PÀG. 20

1. Quins drets s'han vulnerat a ROBOTEX, SL? Quins recull la Constitució i quins l'Estatut dels treballadors? Algun d'aquests és un dret fonamental?

- Dret fonamental a la igualtat (art. 14 de la CE) i a no ser discriminat una vegada ocupat, per raons de sexe, (art. 4.1.b) de l'ET). L'Albert vulnera aquest dret de l'Elena ja que no la deixa accedir a un curs de formació i promoció professional; organitza el programa de manera que ella no hi pugui assistir i li nega aquest dret quan ella li ho demana. En concret, es tracta d'una discriminació directa per raó de sexe, ja que l'Elena ha estat tractada, pel que fa al seu sexe, de manera menys favorable que una altra persona en una situació comparable.
- Dret a la intimitat i respecte a la dignitat, inclosa la protecció davant d'ofenses verbals, la qual cosa va incomplir l'Albert quan va insultar l'Elena i va proferir comentaris masculistes. Aquest dret el recull l'art. 4.2.e) de l'ET. Així mateix, l'art. 18 de la CE també fa referència al dret fonamental a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- L'exercici del dret fonamental a la vaga (art. 28.2 CE).

2. Quin tipus de relació uneix l'Albert amb l'empresa?

Relació laboral especial: personal d'alta direcció.

3. En Domingo té una relació laboral amb ROBOTEX?

No, es tracta d'una relació laboral exclosa, per pertànyer al consell d'administració de ROBOTEX.

4. En Domingo es guanya la vida com a funcionari. Es tracta d'una relació laboral?

Els funcionaris no mantenen una relació laboral, malgrat que la prestació de serveis que realitzen compleix totes les característiques pròpies d'una relació laboral, però s'ha preferit que tinguin una normativa

reguladora pròpia, l'Estatut de la funció pública per l'especial tasca i informació a la qual accedeixen alguns funcionaris.

5. Quants dies de vacances li corresponen a la Irene? Què preval, el conveni col·lectiu o l'Estatut dels treballadors? En virtut de quin principi laboral?

A la Irene li corresponen 32 dies de vacances perquè s'hi aplica la norma que més afavoreix el treballador, en aquest cas el conveni col·lectiu (principi de norma més favorable).

6. Quants dies de vacances li corresponen a l'Elena? En aquest cas, què preval, el conveni col·lectiu, el contracte de treball o l'Estatut dels treballadors? En virtut de quin principi laboral?

A l'Elena també li corresponen 32 dies de vacances perquè s'hi aplica la norma que més afavoreix el treballador, en aquest cas la clàusula del contracte de l'Elena es té per no posada, és nul·la, ja que vulnera el principi de norma mínima, segons el qual, les normes jeràrquicament superiors estableixen les condicions mínimes de què han de gaudir els treballadors, de manera que una norma inferior no les pot empitjorar, encara que sí millorar-les.

AVALUA ELS TEUS CONEIXEMENTS-PÀG. 21

1. La llei orgànica:

c) Té un rang superior als reglaments.

2. El decret:

b) Té el mateix rang que una ordre ministerial.

3. Assenyala la resposta correcta:

c) Els usos i costums locals i professionals són una font de dret laboral.

4. Assenyala la resposta correcta:

d) Totes són correctes.

5. Són relacions laborals excloses, entre altres:

d) L'activitat que es limita a l'acompliment del càrrec de conseller, els funcionaris públics i les prestacions personals obligatòries.

6. Segons el principi *in dubio pro operario*:

b) El jutge haurà de realitzar la interpretació de la llei que més afavoreixi el treballador.