

# Dret del treball i relacions laborals: institucions clau

Carolina Gala Duran  
Maria Jesús Espuny Tomàs

PID\_00172985



# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. El treball regulat pel dret del treball: antecedents històrics i regulació vigent</b> .....	9
1.1. La regulació del treball després de la Revolució Industrial: la codificació dels drets laborals .....	9
1.2. L'objecte actual del dret del treball: el treball voluntari personal, dependent, per compte d'altri i remunerat .....	12
1.2.1. La nota de voluntarietat .....	13
1.2.2. El caràcter personal .....	13
1.2.3. La nota de dependència .....	13
1.2.4. La nota d'"alienitat" .....	14
1.2.5. El caràcter remunerat .....	15
1.3. El sistema de fonts en l'àmbit del dret del treball .....	18
<b>2. La relació individual de treball: el contracte de treball</b> .....	21
2.1. De l'arrendament de serveis al contracte de treball .....	21
2.2. El contracte de treball en l'actualitat: concepte, elements i forma .....	23
2.2.1. Concepte i elements .....	23
2.2.2. Forma del contracte .....	24
2.3. Els subjectes del contracte de treball: concepte de treballador i d'empresari .....	25
2.4. Les modalitats contractuals .....	26
2.4.1. Atesa la durada de la jornada .....	28
2.4.2. Altres tipus de contractes (que presenten importants especialitats) .....	28
2.5. Vicissituds, suspensió i extinció del contracte de treball .....	29
<b>3. Les relacions col·lectives de treball</b> .....	35
3.1. La representació dels treballadors en l'empresa .....	35
3.1.1. Participació, representació o codeterminació .....	35
3.1.2. Les fórmules paritàries .....	36
3.1.3. La representació professional en el règim republicà .....	37
3.1.4. El Projecte de llei d'intervenció obrera .....	37
3.1.5. Els jurats d'empresa i els enllaços sindicals .....	38
3.1.6. La regulació vigent: representació unitària i representació sindical .....	39
3.2. El conveni col·lectiu .....	49

3.2.1.	Bases de treball i pactes col·lectius de treball en els orígens de la negociació col·lectiva .....	49
3.2.2.	La regulació vigent: concepte, característiques, funcions i tipologia dels convenis col·lectius .....	50
3.2.3.	Parts negociadores i contingut del conveni col·lectiu ...	56
3.3.	El dret de vaga .....	59
3.3.1.	La penalització de les federacions .....	59
3.3.2.	La regulació actual del dret de vaga .....	61
<b>Resum</b> .....		67
<b>Abreviatures</b> .....		69
<b>Glossari</b> .....		70
<b>Bibliografia</b> .....		71

## Introducció

La finalitat d'aquest mòdul és l'anàlisi de les institucions clau del dret del treball, tant des d'una perspectiva individual –que gira entorn de la figura del contracte de treball–, com col·lectiva –aquella que engloba aspectes com la representació professional dels treballadors, el conveni col·lectiu o el dret de vaga.

Anàlisi que, d'altra banda, durem a terme tant des d'un vessant històric com actual de regulació vigent, ja que això ens garanteix, sense cap dubte, una visió més completa de les institucions citades i dels problemes que aquestes plantegen tant des del punt de vista legal com a jurisprudencial.

D'aquesta manera, la incorporació d'una introducció històrica a cada un dels epígrafs del mòdul reafirma la necessitat de l'estudi dels antecedents normatius per a la correcta interpretació de les normes de l'ordenació jurídica vigent. El coneixement de la formació dels preceptes actualment en vigor resulta de gran utilitat en una especialitat jurídica, el dret del treball, tan sensible als canvis de valoració social i a la situació del mercat laboral.

Partint d'això, estudiarem, en primer lloc, quin tipus de treball ha estat i és objecte de regulació per part del dret del treball (el treball voluntari personal, per compte d'altri, dependent i remunerat), així com les línies generals que caracteritzen actualment la relació individual de treball, això és, aquella que s'estableix entre un empresari i un treballador i, que articulada a través d'un contracte de treball, consisteix en l'intercanvi continuat d'una prestació de serveis i d'una remuneració.

En aquest primer àmbit analitzarem no solament el concepte de *contracte de treball* sinó també els seus elements, forma, subjectes implicats (treballador i empresari) i modalitats contractuals. I al costat d'això, abordarem els importants canvis o vicissituds a què es pot enfrontar un contracte de treball i que es poden plasmar tant en un canvi de les funcions a exercir per part d'un treballador, com en la modificació de condicions de treball tan rellevants com l'horari o el lloc de treball del treballador. I finalment, analitzarem la fase final del contracte de treball, centrada en la seva suspensió o en la seva extinció, degudes ambdues a causes molt diverses i sempre d'evident actualitat.

I des de la segona perspectiva apuntada abans, ens endinsarem en l'àmbit col·lectiu del dret del treball que té com a protagonistes no només el treballador i l'empresari (des d'una perspectiva individual) sinó, sobretot, altres tipus de subjectes (de caràcter col·lectiu) com els representants unitaris (delegats de personal i comitè d'empresa), els representants sindicals (seccions sindicals i

delegats sindicals), els sindicats i les associacions empresarials, on conflueixen diverses fonts reguladores com la mateixa Constitució, la Llei, els reglaments i els convenis col·lectius.

En aquest marc analitzarem temes com la problemàtica i reptes que actualment plantegen tant la representació unitària com la representació sindical dels treballadors en l'empresa, per a centrar-nos posteriorment en una institució clau del dret del treball com és el conveni col·lectiu, introduint-nos en els diferents aspectes que l'envolten (subjectes negociadors, tipologia de convenis, contingut del conveni). I finalment, i des d'una lògica diferent a l'anterior –la del conflicte–, estudiarem els diferents elements que conformen una altra institució també clau del dret del treball actual, com és l'exercici del dret de vaga.

## Objectius

En el marc de les relacions laborals, a partir de l'anàlisi dels principals aspectes, individuals i col·lectius del dret del treball, des d'una perspectiva històrica i de regulació vigent, l'estudiant ha d'assolir els objectius següents:

Des de la perspectiva individual:

1) Saber delimitar la figura clau del contracte de treball. I d'una manera més concreta conèixer:

- El concepte i l'evolució històrica del treball objecte de regulació per part del dret del treball, això és aquell treball que reuneix les notes de voluntarietat, de caràcter personal, dependent, per compte d'altri i remunerat. Aquesta delimitació permetrà, al seu torn, diferenciar el contracte de treball d'altres figures més o menys afins.
- El concepte, elements i forma del contracte de treball, així com els subjectes que hi estan implicats: la delimitació dels coneguts conceptes de *treballador* i *empresari*.
- Les característiques i requisits que exigeixen les modalitats contractuals que hi ha actualment. Això permetrà endinsar-se en les diverses modalitats contractuals, tant per temps indefinit com de durada determinada.
- Les vicissituds a què es pot enfrontar, durant la seva vigència, un contracte de treball: la mobilitat funcional i geogràfica, i la modificació substancial de les condicions de treball.
- I, finalment, les causes de suspensió i d'extinció del contracte de treball.

Des de la perspectiva col·lectiva:

2) Conèixer les diferents formes de representació i defensa dels interessos col·lectius dels treballadors, així com les formes de negociació col·lectiva i de reivindicació o pressió que hi ha actualment. Així es coneixen i analitzen qüestions com les següents:

- El concepte i l'evolució històrica de la representació professional dels treballadors.
- El paper actual de la representació unitària (delegats de personal i comitè d'empresa) i de la representació sindical en l'empresa (seccions sindicals i

delegats sindicals), així com les competències i garanties de cada una de les institucions citades.

- El concepte i l'evolució històrica d'una figura clau al marc laboral, com és el conveni col·lectiu.
- El concepte i regulació actual del conveni col·lectiu, així com els seus subjectes negociadors, el contingut i la tipologia dels convenis col·lectius.
- I el dret de vaga: la seva evolució històrica, els tipus de vaga i la forma de dur a terme adequadament el seu exercici.

Amb tot això es pretén, en definitiva, identificar els principis bàsics del complex i transcendent món de les relacions laborals, des del vessant específic de la norma jurídicolaboral, amb l'objectiu global de comprendre quina ha estat la seva evolució i quines són les seves notes essencials en el moment present, així com quins són els principals problemes o reptes que es plantegen avui.



# 1. El treball regulat pel dret del treball: antecedents històrics i regulació vigent

En aquest primer apartat abordarem els antecedents històrics del dret del treball, el seu objecte actual (treball voluntari, personal, per compte d'altri, dependent i remunerat) i el sistema de fonts.

## 1.1. La regulació del treball després de la Revolució Industrial: la codificació dels drets laborals

A partir de la Revolució Industrial es comencen a regular les relacions laborals que han sorgit a causa de la revolució i que suposen el pas d'una economia agrària i artesana a una nova economia en la qual es va imposar la mecanització.

"La Revolución Industrial es uno de los grandes episodios de la historia humana; implicó un cambio de modos de vida generalizado e intenso y fue en tal sentido una auténtica revolución, una convulsión profunda, no sólo industrial sino también social e intelectual aunque sus traumatismos no fueran instantáneos, sino largamente preparados y prolongados en el tiempo, generando en suma una nueva civilización o una nueva cultura."

A. Alonso (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo* (p. 267). Madrid: Civitas.

"La fàbrica era més que una gran unitat de treball. Era un sistema de producció basat en la definició concreta de les funcions i responsabilitats dels diferents participants en l'esmentat procés. D'una banda hi havia l'empresari que no solament contractava els treballadors i venia el producte acabat, sinó que aportava el capital i l'equipament i supervisava el seu ús. D'altra banda, el treballador que ja no posseïa ni subministrava els mitjans de producció i que es va convertir en mer *hand* (operari). La paraula anglesa *hand* –mà– simbolitza molt bé la transformació de productor en simple treballador. El nexa que els unia era la relació econòmica –salari– i la relació funcional de supervisió i disciplina."

D. S. Landes(1969). *The unbund Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge.

El triomf històric de la burgesia com a grup social davant les classes de l'Antic Règim suposava la incorporació del liberalisme i d'un nou sistema de producció concorde amb els interessos de la nova classe social que descansava en la propietat privada dels mitjans de producció.

"La máquina y sobre todo, la organización fabril llevaron a la racionalización del trabajo en cuanto tarea, y con ello a la división del mismo proceso técnico de producción: se dividió el mismo oficio, destruyéndose así la 'propiedad del oficio' propiedad básica del trabajador. De esta forma, al resultar el trabajo de la máquina mecánico y homogéneo, el trabajador se convierte en un 'elemento fungible', valorado más por su capacidad en el manejo de la máquina que por su técnica profesional."

E. Borrajo, *Introducción al Derecho Español del Trabajo* (pp. 95-96). Madrid: Tecnos.

Una vegada esdevinguda la Revolució Industrial un dels components principals és la liberalització de la força de treball de les vinculacions o adscripcions a les quals estava sotmesa durant l'Antic Règim.

Una nova concepció de les relacions laborals es va materialitzar en la idea de la llibertat de contractació i en la primacia de l'autonomia de la voluntat per a determinar el contingut del contracte. Tot això suposava l'alliberament del patró i del treballador de la intromissió de l'estat al mercat de treball i incloïa la llibertat d'elecció de les parts contractants.

"La Revolución Industrial va a dar nacimiento a una nueva clase social, la clase obrera. 'La clase obrera moderna es producto de la máquina, sin máquinas no habría clase obrera'. La máquina, por una parte, dado el gran costo de su adquisición y aplicación, priva al obrero de sus medios de producción, con el resultado básico de desconectarle del resultado de su actividad, de los frutos de su trabajo. En definitiva, se convierte al hombre en 'apéndice de su máquina' como gráfica y descarnadamente se reconocería en un Decreto del Gobierno de Berlín de 1 de junio de 1819."

A. Montalvo (1975). *Fundamentos de Derecho del Trabajo* (p. 70). Madrid: Civitas.

D'acord amb aquesta llibertat de treball, va aparèixer en els codis del segle XIX una institució típica o predominant, una altra espècie de treball lliure per compte d'altri: el contracte civil de serveis, anomenat en els codis del segle XIX, seguint el model francès, *arrendament de serveis*.

El procés de substitució del treball humà per la màquina origina un excedent de mà d'obra propici per a l'explotació. L'arrendament de servei aplicava a la força del treball les mateixes regles i principis d'intercanvi que valien per a la generalitat dels compromisos o transaccions concertats entre particulars.

El treball humà quedava sotmès al dret comú dels contractes en el quals no hi havia fixació de condicions contractuals que s'imposés a la voluntat de les parts:

- a) igualtat estricta dels contractants,
- b) abstencionisme normatiu de l'estat en les relacions entre particulars,
- c) entesa directa dels individus en el mercat sense mediacions i,
- d) no s'accepten interferències col·lectives.

L'intercanvi de treball per salari estava sotmès igual com altres relacions econòmiques a la llei de l'oferta i la demanda dels béns objecte de transacció (treball i salari).

Les conseqüències del maquinisme i l'exaltació dels principis liberals van donar lloc a jornades de treball esgotadores, salaris ínfims, condicions laborals insalubres i precàries; en definitiva, a l'explotació del treballador.

#### Lectura complementària

S. Salvioli (1979). *El Derecho civil y el proletariado* (edició de Bartolomé Clavero). Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

#### Lectura complementària

J. Serrallonga (1993). *La lucha de clases. Orígenes del Movimiento Obrero*. Madrid: Eudema.

"La jornada de trabajo es generalmente de diez u once horas; pero hay que decir que la disciplina está bastante relajada en los talleres y que las jornadas se cuentan con intervalos de descanso bastante frecuentes. Por el contrario, podemos señalar numerosos abusos, sobre todo en lo que se refiere a las mujeres y a los niños; encontramos fácilmente, en Barcelona y en otros lugares, empresas en las que las mujeres trabajan catorce, quince horas e incluso más; la ley de 13 de marzo de 1900, que prohíbe entrar en la fábrica a niños menores de diez años y fija la duración de su jornada en seis horas hasta los catorce años, no se observa rigurosamente."

A. Marvaud (1975). *La cuestión social en España* (p. 133, traducció de l'edició francesa, París, Félix Alcan, 1910). Madrid: Ediciones de la Revista de Trabajo.

"Se ha dicho que la llamada *cuestión social* es una cuestión de estómago; pareciendo esto demasiado grosero o poco humano, se ha afirmado, con mejor sentido que la cuestión social es una cuestión moral; y recientemente, un espíritu atrevido ha llegado a pensar que podría indicarse el remedio para curar este inmenso dolor, que los economistas con su prosa llaman *cuestión*, diciendo que la cuestión social es una cuestión de método. Probablemente el dolor social, el dolor de los pobres, de los desvalidos, de todos los que no cuentan con el mínimo de lo indispensable para vivir vida de hombres, transformado en cuestión tiene de todo".

A. Posada (1898). Estudi preliminar a *El Derecho civil y los pobres* d'Antonio Menguier. Madrid: Librería General de Victoriano Suárez.

El canvi ideològic i legislatiu que intenta superar la qüestió social es coneix com a reforma social. La resposta ve des de l'acció política i sindical dels treballadors i per la intervenció de l'estat en el problema social a través d'una legislació protectora del treball assalariat: la legislació del treball.

La intervenció l'estat en les relacions de producció es produeix a través de les anomenades *lleis de fàbriques* que constitueixen una normativa protectora de les condicions de vida i de treball de l'obrer i limiten la voluntat omnipotent de l'empresari en la fixació de les condicions de venda de la força de treball.

El trànsit de la legislació de treball al dret del treball fa referència a les fonts de producció normativa: els senyals més visibles de la transició d'un a un altre estadi normatiu són la generalització de la regulació diferenciada i específica del treball lliure i per compte d'altri a tots els grups i sectors professionals, i el reconeixement de validesa legal als acords col·lectius o paritaris d'una o altra classe.

La legislació de treball és la llei en sentit material. En aquesta primera fase la regulació de les relacions de treball es componen només de normes estatals, de lleis i de reglaments.

El dret del treball compta a més amb una sèrie de normes d'origen professional, d'acords o pactes col·lectius sobre condicions de treball que constitueixen un conjunt normatiu amb una mínima complexitat i sistematització.

Aquesta última fase coincideix amb l'intervencionisme orgànic dels estats, la creació el 1919 de l'Organització Internacional del Treball i l'aparició del concepte de contracte de treball amb una regulació jurídica diferent de l'arrendament de serveis.

#### Lectura complementària

A. Martín (1987). La evolución histórica del Derecho del Trabajo en España. Estudi preliminar a l'obra col·lectiva *La legislación social en la Historia de España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

El moviment codificador de l'anomenat *dret obrer* ha estat més lent que en altres branques jurídiques: "El dret del treball és un dret nou que s'està formant en els avatars reals de l'època present"—diu Eduardo Aunós en el preàmbul del Codi de treball espanyol de 1926.

"Un Codi és una llei de contingut homogeni per raó de la matèria, que de forma sistemàtica i articulada, expressada en un llenguatge precís, regula tots els problemes de la matèria unitàriament delimitada" (Francisco Tomás i Valiente).

El Codi espanyol de 1926 és una recopilació incompleta. En l'exposició de motius es reconeix la limitació del seu contingut, encara que l'obra tingui el caràcter d'un vertader Codi que tracta d'agrupar entorn de la institució bàsica del contracte de treball un conjunt de preceptes importants referents a matèries homogènies i permanents. En canvi, deixa fora aquelles altres normes que per la seva especial mobilitat no van ser integrades: la llei de l'any 1900 de dones i nens, la llei de descans dominical, la llei de jornada màxima legal, la llei creadora de la inspecció de treball.

### **Exemple**

El Codi no inclou tot el dret del treball és, per tant, parcial com els seus congèneres; com aquests escull, per al començament de la unificació, els punts que, en els vastos dominis d'una reglamentació tan nombrosa i oscil·lant, ofereixen més peculiaritat a la seva particular idiosincràsia, més estabilitat, utilitat i maduresa (de l'exposició de motius del Codi de treball espanyol, 1926).

La doctrina qualifica aquest intent de codificació precoç com un projecte incomplet. La Llei de contracte de treball de 1931 dóna un cop de gràcia al Codi de treball de 1926 perquè concentra al voltant de la "institució essencial i bàsica de qualsevol política social, que tanmateix no havia aconseguit entronitzar en les nostres lleis", com era el contracte de treball recollit al llibre I.

## **1.2. L'objecte actual del dret del treball: el treball voluntari personal, dependent, per compte d'altri i remunerat**

En aquest àmbit i partint de l'evolució històrica precedent, cal partir d'un fet transcendental: quin és el model de relacions laborals actualment existent? O, en altres paraules, **de què s'ocupa en l'actualitat el dret del treball?**

Referent a això, es pot assenyalar que l'**objecte del dret del treball continua essent**, en essència, el que resulta de la mateixa evolució històrica examinada anteriorment, això és, continua essent **el treball que es fa voluntàriament, de forma personal, per compte d'altri** (concepte *d'alienitat*), **dependent** (*dependència* o *subordinació*) **i amb caràcter remunerat**. Treball que, d'altra banda, es prestarà –i es rebrà– en el marc d'un contracte de treball, sigui quina sigui la seva modalitat.

En conseqüència, la primera qüestió que se'ns planteja és la següent: com s'articulen avui i des d'un pla general, aquestes notes de voluntarietat, caràcter personal, dependència, alienitat i remuneració?

### 1.2.1. La nota de voluntarietat

En primer lloc i encara que pot resultar obvi, el treball que regula el dret del treball és el treball de caràcter voluntari i, per tant, el treballador s'ha d'haver compromès voluntàriament a cedir els fruits del seu treball a l'empresari.

Aquesta exigència deriva del que disposa el mateix text constitucional, en el qual, des de diferents facetes, es garanteix el principi de llibertat de treball (articles 1.1, 17.1, 25.2 i 35.1) i la seva falta determina que el contracte resulti invàlid.

Al citat article 35.1 s'assenyala que "tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".

Això suposa excloure de l'àmbit de la normativa laboral les prestacions personals obligatòries, en les quals falta la nota de voluntarietat (com a exemple es poden citar els treballs temporals de col·laboració social al si de l'Administració pública o el treball dels penats en institucions penitenciàries).

### 1.2.2. El caràcter personal

En segon lloc, el caràcter personal suposa que el treballador no pot ser substituït durant el desenvolupament de la relació laboral, perquè la prestació laboral és personalíssima i intransferible, la qual cosa implica, al seu torn, que l'esmentada prestació només pot dur-la a terme una persona física.

"Carácter personal que se basa en el hecho de que "al empresario no le es indiferente que la realización del trabajo contratado sea llevada a cabo por el propio trabajador contratante o por cualquier otro, y ello, en virtud de la estrecha vinculación que existe entre el valor cualitativo, y aun cuantitativo, de la prestación laboral y las condiciones personales del trabajador obligado a realizarla" (Montoya, 1965).

I com a conseqüència de tot això, se'n deriva la impossibilitat de substituir el treballador durant la relació laboral o abans o després d'aquesta.

### 1.2.3. La nota de dependència

En tercer lloc, la nota de dependència exigeix que la prestació de serveis del treballador tingui lloc dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada empresari o patró.

"La dependencia equivale, por tanto, al sometimiento a los poderes del empresario, y "es no sólo el sometimiento al poder de dirección del empresario –poder que se debilita en ciertas relaciones como las de trabajo a domicilio o mediación mercantil por cuenta ajena, en las que el trabajador no se encuentra sometido a la vigilancia del empresario– sino también el sometimiento al poder disciplinario" (Montoya, 1998).

Tanmateix, es pot tenir molt en compte que aquesta nota de dependència no es configura actualment com una subordinació rigorosa i intensa als poders de l'empresari, sinó que ha estat estructurada, primer per la jurisprudència, i posteriorment, per les mateixes normes legals en un sentit flexible i ampli, des del moment que el treballador es troba dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona.

#### 1.2.4. La nota d'"alienitat"

En quart lloc, la nota d'alienitat comporta que tant el resultat del treball, és a dir, la titularitat originària sobre els fruits del treball, com els riscos en la seva execució, reverteixen en una persona diferent del treballador, la persona de l'empresari. En canvi, en el cas del treball per compte propi, és el mateix treballador el que s'apropia o beneficia immediatament dels resultats productius del seu treball.

Això suposa, d'altra banda, que el treballador per compte d'altri només percebrà per la seva prestació de serveis una compensació econòmica garantida ("salari"), sense quedar aquesta afectada pel seu risc d'execució, ja que el treballador no assumeix la responsabilitat del resultat del seu treball.

Es pot tenir en compte, no obstant això, que la delimitació d'aquesta nota d'"alienitat" no ha estat pacífica, a causa de l'aparició de diverses construccions doctrinals:

- 1) En primer lloc, es pot citar la doctrina de l'**alienitat en els fruits** del mateix treball, que consisteix a entendre que hi ha alienitat quan es dona la translació inicial de la titularitat dels fruits del treball, i es defineix el concepte de fruit "en l'ampli sentit que inclou qualsevol resultat del treball productiu de l'home, intel·lectual o manual, tant si té valor per si mateix o si el té associat al resultat del treball d'altres homes, tant si consisteix en un bé o consisteix en un servei; i per això es pot afirmar que l'alienitat es refereix a la utilitat patrimonial del treball".
- 2) En segon lloc, es pot assenyalar la tesi de l'**alienitat en la utilitat patrimonial**, que entén que el que es trasllada a l'empresari no són fruits o productes, sinó més exactament, utilitats susceptibles de valoració econòmica.
- 3) En tercer lloc, es pot tenir en compte la doctrina de l'**alienitat en la titularitat de l'organització productiva**, segons la qual existeix alienitat quan el treballador deixa els seus serveis treballant materials o utilitzant coses o instruments la titularitat dels quals no li pertany. Només així s'entendria que els resultats del treball s'incorporin automàticament al patrimoni de l'empresari i, al seu torn, que aquest tingui un poder de direcció de la prestació de serveis.
- 4) Finalment, es pot citar l'**alienitat referida al mercat de béns i serveis**, i que incideix en el fet que el productor directe és jurídicament aliè als consumidors dels seus productes, tant si són béns o serveis. D'aquesta manera, el treballador no té accés al mercat, ja que l'empresari es reserva per a ell la posada en circulació econòmica dels productes elaborats, i aspira a obtenir el corresponent benefici. El treballador no oferiria directament al mercat els béns o serveis que produeix, sinó que la figura de l'empresari intervindria entre ell i els consumidors, respecte dels quals el treballador seria, d'aquesta manera, aliè.

#### Lectura complementària

J. M. Del Valle (1988). Evolució doctrinal sobre el concepte de trabajador en el Derecho del Trabajo español. A *Revista de Trabajo*, 89, 82 i següents.

#### Lectura complementària

A. Alonso (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo* (p. 50 i següents). Madrid: Tecnos.

#### Lectura complementària

M. R. Alarcón (1986). La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. A *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 28, 495 i següents.

Es pot tenir en compte que totes aquestes doctrines sobre la nota d'alienitat no són necessàriament antagòniques, ja que cada una es centra a destacar una de les manifestacions de l'alienitat del treballador (en el risc, en els fruits, al mercat, etc.), tractant d'integrar les restants per referència a l'efecte jurídic que es considera preferent o prioritari.

### 1.2.5. El caràcter remunerat

Finalment, el caràcter remunerat es concreta en la prestació salarial que rebrà el treballador a canvi de la seva prestació de serveis, de manera que no existirà relació laboral sense remuneració a càrrec de l'empresari.

"En efecto, el trabajador decide [...] trabajar movido por una voluntad de ganancia, con lo que su posición jurídica difiere radicalmente de la del esclavo o siervo, constreñidos necesariamente al trabajo, al margen de cualquier motivación personal."

A. Montoya (1997). *Derecho del Trabajo* (p. 21). Madrid: Tecnos.

Per tant, el treball objecte del dret del treball és un treball oneros, i queden exclosos de la normativa laboral els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolències o bons veïnats. La causa de l'exclusió es troba en la gratuïtat i, per tant, en l'absència de voluntat d'obligar-se.

En realitat, la remuneració no és més que una conseqüència o efecte derivat de l'alienitat. Com que el treballador no s'apropia dels resultats de la seva prestació laboral, és lògic que rebi de l'empresari una contraprestació econòmica, remuneració que li ve garantida perquè no li afecta el risc de l'activitat de l'empresa, ni no assumir la responsabilitat del resultat del treball considerat en si mateix.

En conclusió, el treball objecte del dret del treball i el que el caracteritza actualment és aquell que compleix, en els termes assenyalats, les notes de voluntarietat, caràcter personal, dependència, alienitat i, a més, té caràcter remunerat. Tanmateix, també es pot tenir en compte que, partint d'això, les normes laborals solen excloure del seu àmbit d'aplicació, per diversos motius, determinats col·lectius de treballadors que compleixen amb aquestes notes o bé, des d'una perspectiva diferent, els sotmeten a una regulació laboral especial. I al costat de tot això, també existeixen relacions laborals subjectes a la normativa laboral, però que tenen especialitats importants.

#### Observació

Cal distingir entre:  
**a)** relació laboral comuna;  
**b)** relacions laborals especials;  
**c)** relacions laborals comunes amb especialitats.

En efecte, com a exemple de la primera opció es pot citar la llista d'activitats que, conforme a l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors (ET) queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació de la normativa laboral, tant si és per

la manca dels elements constitutius de la relació laboral (voluntarietat, dependència, alienitat, etc.), com perquè estan sotmeses a una regulació administrativa o estatutària (funcionaris públics o personal estatutari).

Com a conseqüència d'això **queden exclosos de l'àmbit del dret del treball:**

a) Els funcionaris públics, la prestació de serveis del qual es regularà per l'Estatut de la Funció Pública, així com la del personal al servei de l'Estat, les corporacions locals i les entitats públiques autònomes, quan, a l'empara d'una Llei, aquesta relació es reguli per normes administratives o estatutàries. En aquest cas, es tracta d'una "exclusió constitutiva", això és, queden exclosos de l'àmbit laboral perquè així s'estableix expressament; en cas de no ser així, quedarien inclosos dins del Dret ja que posseeixen totes les notes que caracteritzen el treball objecte del dret del treball (voluntarietat, dependència, caràcter personal, etc.).

### Exemple

La base d'aquesta exclusió es troba a l'article 103.3 de la Constitució espanyola en el qual es preveu que: "la Llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions".

b) Les prestacions personals obligatòries, en les quals, com hem vist quan hem analitzat la nota de voluntarietat, falta precisament aquesta.

c) L'activitat que es limiti, simplement, al mer acompliment del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració en les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat i sempre que la seva activitat en l'empresa només comporti la realització de cometes inherents a aquest càrrec. És el cas, per exemple, dels membres del consell d'administració d'una societat anònima que es limita a acudir a les seves reunions. En aquest supòsit faltarien les notes de dependència i alienitat.

d) Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnat. Com hem vist, la causa de l'exclusió de la normativa laboral es troba en la seva gratuïtat. La jurisprudència ha exigint sempre que es tracti de treballs ocasionals i no periòdics o permanents, i que els esmentats serveis es facin sense ànim de lucre.

e) Els treballs familiars, llevat que es demostrï la condició de treballadors dels qui els duen a terme. Es consideren familiars a aquests efectes, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament i, en el seu cas, per adopció. En aquest cas faltaria la nota d'alienitat i, molt probablement, la de dependència.

f) L'activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligats a respondre del bon final de l'operació i assumeixin el risc i ventura d'aquesta. En aquest supòsit faltaria la nota d'alienitat, perquè el treballador assumeix els riscos de la seva activitat.

### Lectura complementària

J. García (1999). Los transportistas de mercancías. A diversos autors. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo* (p. 136 i següents). Madrid: Tecnos.

g) I en general, qualsevol altre treball que s'efectuï en desenvolupament d'una relació diferent de la de qui voluntàriament deixa els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona.

Això últim suposa l'exclusió, entre altres, dels treballadors per compte propi o autònoms (el treballador autònom no està sotmès a l'organització i direcció d'una altra persona i és propietari dels béns o serveis que produeix, assumint també el risc del seu treball) i dels transportistes, en els termes de l'article 1.3.g de l'ET, és a dir, aquelles persones prestadores del servei de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals són titulars, realitzat mitjançant el corresponent preu, amb vehicles comercials de servei públic la propietat dels quals o poder directe de disposició ostentin, encara que els esmentats serveis es facin de forma continuada per a un mateix carregador o comercialitzador.



La segona opció abans apuntada es manifesta en les relacions denominades *laborals especials*, que constitueixen el resultat de l'adaptació de les normes laborals a les característiques singulars que afecten la mateixa prestació de serveis del treballador, l'empresa en la qual aquella té lloc o el corresponent sector d'activitat. I són precisament aquestes característiques singulars les que impedeixen l'aplicació, sense més ni més, de les normes laborals.

És per això que **aquestes relacions laborals especials tenen un règim jurídic propi**, diferent del que regula la relació laboral comuna, encara que no s'han desvinculat per complet d'aquella, perquè moltes vegades la prenen com a model o referència per a la seva regulació o bé efectuen remissions a les normes que la configuren o les consideren com a dret supletori.

En l'actualitat la llista, no tancada, de relacions laborals especials es troba recollida a l'article 2 de l'ET i està constituïda per les activitats següents:

- **Personal d'alta direcció.** Afecta aquells que exerceixen poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa, i relatius als seus objectius generals, amb autonomia i plena responsabilitat només limitada pels criteris i instruccions directes de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'entitat que respectivament ocupi aquella titularitat.

#### Lectura complementària

C. Martínez (1993). *La relación de trabajo especial de alta dirección*. Madrid: CES.

- **Servei de la llar familiar.** S'inclouen els que presten serveis a la llar familiar, en qualsevol de les seves modalitats: tasques domèstiques, direcció i cura de la llar, cura i atenció dels membres de la família, etc. També inclou els treballs de guarderia, jardineria i conducció de vehicles quan es desenvolupen com a part de les tasques domèstiques. Queden exclosos, no obstant això, els treballs que es fan per compte d'una persona jurídica, així com aquells que es fan conjuntament amb altres activitats o empreses del mateix empresari, en aquest cas es presumeix, llevat que es demostrï el contrari, que existeix una sola relació laboral, de caràcter comú.
- **Penats en institucions penitenciàries.** Es qualifica com a relació laboral especial els treballs fets en tallers penitenciaris sota la direcció d'una persona física o jurídica de l'exterior, i se'n exclouen tant les modalitats d'ocupació no productiva desenvolupada a l'interior dels establiments penitenciaris, així com el treball que realitzin a l'exterior els interns en règim obert i per sistema de contractació ordinària amb empreses.
- **Esportistes professionals.** Es considera esportista professional a qui de forma regular, i amb caràcter voluntari, es dedica a la pràctica de l'esport per compte i dins de l'àmbit d'organització d'un club o entitat esportiva a canvi d'una retribució, així com a qui deixa els seus serveis amb regularitat a empreses o firmes comercials que organitzen activitats o espectacles esportius. Queden exclosos de l'esmentada regulació els qui realitzin aquesta activitat de forma aïllada (que poden quedar subjectes a la normativa laboral comuna), els qui practiquin l'esport per mera afició i els qui només perceben compensació per les despeses.

#### Lectura complementària

J. A. Sagardoy i J. M. Guerrer (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas.

- **Artistes en espectacles públics.** Els qui es dediquen voluntàriament a la prestació d'una activitat artística per compte i dins de l'àmbit de direcció d'un organitzador d'espectacles públics, a canvi d'una retribució.

#### Lectura complementària

Per a aprofundir en el concepte i contingut de les relacions laborals especials, podeu consultar: A. Martín i altres (2002). *Derecho del trabajo* (p. 184 i següents). Madrid: Tecnos.

- **Persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir-ne el risc i ventura.** Es considera relació laboral especial la relació en virtut de la qual una persona s'obliga amb un o més empresaris, a canvi d'una retribució, a promoure o concertar personalment operacions mercantils per compte d'aquests empresaris, sense assumir el risc i ventura d'aquestes operacions.
- **Minusvàlids que prestin els seus serveis en els Centres Especials d'Ocupació.** Constitueix relació laboral especial la prestació de serveis realitzada en els centres citats especials pels minusvàlids que tenen capacitat productiva, i que presenten una reducció igual o superior al 33% en relació amb treballadors de la seva mateixa qualificació o categoria professional.
- **I estibadors portuaris.** Es qualifica com a relació laboral especial l'establerta entre els treballadors portuaris i les societats d'estiba, amb la finalitat de realitzar tasques de càrrega, descàrrega, estiba, desestiba i transbord de mercaderies, objecte de tràfic jurídic als vaixells dins de les zones portuàries.

És important tenir present que les relacions laborals especials són dins del camp d'actuació del dret del treball, però que estan subjectes a la seva pròpia normativa.

Finalment, les **relacions laborals comunes però amb especialitats** es defineixen com aquelles el grau de singularitat de les quals no és suficient com per a convertir-les en relacions laborals especials, però que requereixen, en qualsevol cas, una regulació de caràcter específic. És el cas, entre altres, del treball al mar, en el camp, treball en la mineria, aeronàutic i professionals de la informació, així com la prestació de serveis en l'àmbit de les empreses de treball temporal, les relacions laborals concertades en l'àmbit de l'Administració pública o els empleats de registres i notaries.

### 1.3. El sistema de fonts en l'àmbit del dret del treball

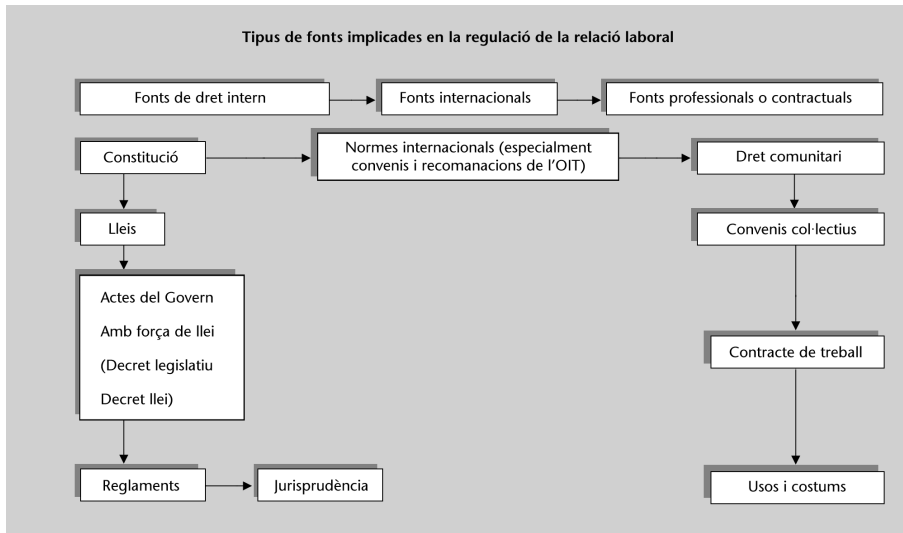
Una vegada analitzats els antecedents històrics i el treball objecte de regulació per part del dret del treball, el pas següent el constitueix precisament l'estudi del sistema de fonts que regula aquest treball.

En aquest àmbit es pot partir d'allò que es disposa a l'article 3 de l'ET, segons el qual:

"1. Els drets i obligacions concernents a la relació laboral es regulen:

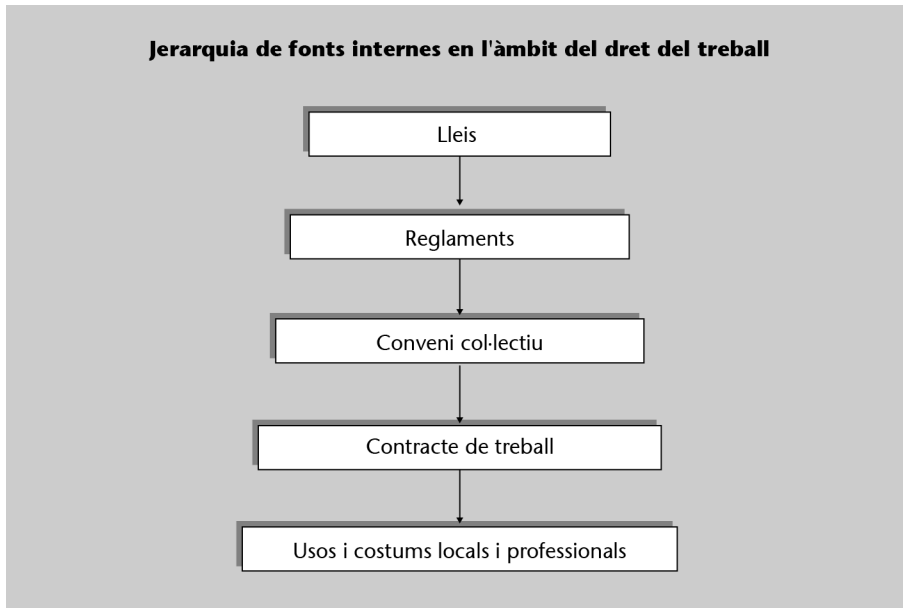
- a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.
- b) Pels convenis col·lectius.
- c) Per la voluntat de les parts, manifestada al contracte de treball, essent el seu objecte lícit i sense que en cap cas es puguin establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius abans expressats.
- d) Pels usos i costums locals i professionals."

Això dona peu a tenir en compte els següents esquemes de fonts del dret del treball, que poden ajudar-nos en la seva anàlisi:



Del contingut de l'esquema citat se'n dedueix:

- a) Que existeixen fonts de dret internacional i de dret intern. Les primeres provenen essencialment de l'Organització Internacional del Treball (convenis i recomanacions) i de la Unió Europea (reglaments i directives). Els convenis de l'Organització Internacional del Treball, una vegada ratificats, formen part a tots els efectes de la nostra ordenació jurídica. Així mateix, els reglaments i directives comunitàries són de compliment obligatori.
- b) Que les fonts de dret intern són de diferent tipus: legals (lleis i reglaments), professionals (el conveni col·lectiu) i contractuals (el contracte de treball).
- c) També, amb menys rellevància, constitueix una font de dret intern el costum local i professional. El valor de la jurisprudència és interpretatiu.
- d) A la Constitució es recullen importants drets de caràcter laboral, com el dret de llibertat sindical, de vaga o de negociació col·lectiva.



En aquest àmbit és important tenir en compte que:

- a) Les disposicions legals i reglamentàries s'aplicaran amb subjecció estricta al principi de jerarquia normativa. Partint d'això, les disposicions reglamentàries desenvoluparan els preceptes que estableixen les normes de rang superior, però no podran recollir condicions de treball diferents de les establertes per les lleis que cal desenvolupar.
- b) Els conflictes originats entre els preceptes de dos o més normes laborals, tant estatals com pactades, que hauran de respectar en tot cas els mínims de dret necessari, es resoldran mitjançant l'aplicació del més favorable per al treballador apreciat en el seu conjunt, i en còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.
- c) El conveni col·lectiu pot millorar l'establert en les normes legals i reglamentàries, sense que en cap cas pugui establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries.
- d) I en el mateix sentit, el contracte de treball pot millorar allò ja establert en les normes legals i reglamentàries i al conveni col·lectiu, sense que en cap cas es pugui preveure en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius.

## 2. La relació individual de treball: el contracte de treball

En aquest àmbit analitzarem els aspectes essencials d'una de les institucions clau del dret del treball, el contracte de treball, partint de la regulació general del treball assalariat de l'arrendament de serveis del Codi civil, per tal d'analitzar a continuació la situació actual del contracte de treball i dels seus subjectes.

### 2.1. De l'arrendament de serveis al contracte de treball

No existia dret aplicable a les relacions de treball per compte d'altri durant gran part del segle XIX per dos motius fonamentals: en primer lloc, la supressió de les ordenances gremials i l'abstencionisme normatiu de l'estat liberal en l'ordenació de les relacions entre particulars, com a conseqüència del principi d'autonomia de la voluntat.

"El Real Decreto de 20 de enero de 1834 declara en España la libre concurrencia del trabajo y de los capitales al igual que cualquier otro mercado, el de trabajo había de ser dejado a su libre curso, sin intervenciones públicas o colectivas, para conseguir los mejores resultados, tanto desde el punto de vista de los individuos que intercambian en él servicio por salario como desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto."

A. Martín (1987). *La formación del derecho del trabajo en España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

L'abstencionisme de l'Estat en les relacions de treball suposava un exemple d'harmonia social fruit de la liberalització de les relacions laborals un cop desaparegudes les intromissions de les velles corporacions en el lliure joc econòmic i social. L'autonomia de la voluntat es basava en el supòsit de la igualtat jurídica dels individus en les diferents modalitats de contractes que decidissin lliurement fer.

El Codi civil de 1889 recull als articles del 1.583 al 1.587 la regulació jurídica de l'arrendament de serveis.

Article 1.544 del Codi civil espanyol: "En l'arrendament d'obres o serveis una de les parts s'obliga a executar una obra o a prestar a l'altra un servei a preu fet".

El Codi civil manté els principis bàsics del règim liberal vuitcentista:

1) Incorporació de la idea de treball lliure i voluntari. 2) Possibilitat legal de desestimació o desvinculació en la prestació de serveis. 3) Nul·litat del contracte fet per a tota la vida. 4) Es tracta de normes fragmentàries i incompletes, l'únic supòsit que preveu amb caràcter general la relació laboral per compte d'altri és l'article 1.586 que ve a ser la fórmula jurídica de resolució de tots els problemes del treball assalariat. 5) No apareixen les causes justes d'acomiadament. 6) Falta una regulació per al contracte d'arrendament de serveis "sense temps fix" encara que alguns autors l'incorporen *a sensu contrario* en el contingut de l'article 1.586.

Els articles 1.583 i 1.587 plantegen un àmbit d'aplicació molt general o es refereixen al servei domèstic, supòsit per al qual es preveu de forma expressa una possible legislació especial a l'article 1.587.

#### **Article 1.587 del Codi civil**

"Els criats de conreu, menestrals, artesans i altres treballadors assalariats per a cert fi, per a certa obra, no es poden acomiadar ni ser acomiadats abans del compliment del contracte, sense causa justa."

#### **Article 1.583 del Codi civil**

Article 1.583 del Codi civil: "Es pot contractar aquesta classe de serveis sense temps fix, per cert temps o per a un obra determinada. L'arrendament fet per a tota la vida és nul".

Les relacions laborals dels "auxiliars del comerciant" (factors, macips i dependents) amb el seu cap, en contrast amb el dret comú dels contractes que apareixen en el Codi civil, tenen una regulació especial en el Codi de comerç de 1829, i que es van mantenir en el Codi de comerç de 1889.

La situació de la dependència mercantil que, de vegades, vivia a la mateixa casa del comerciant la situava en una posició intermèdia entre el criat domèstic i el treballador.

El model de relació que s'estableix en el Codi de comerç no segueix el model de l'arrendament de serveis romà sinó que continua el model de contracte de fidel prussià, ja que atribueix al dependent nombroses obligacions de fidelitat i obediència.

Aquesta relació té la seva causa en un negoci jurídic, en una estipulació o contracte.

El factor o macip podia acomiadar-se i ser acomiadat lliurement pel seu principal amb el preavís d'un mes. Aquesta situació afavoria la dependència mercantil davant l'arrendament de serveis i l'escassa normativa aplicable en el Codi civil.

Article 302 del Codi espanyol de comerç: "En els casos que no es compleixi el temps assenyalat, qualsevol de les parts podrà donar-lo per finalitzat, i avisar l'altra amb un mes d'anticipació. El factor o macip tindrà dret, en aquest cas, al sou que correspon a l'esmentada mesada".

El paper d'aquests preceptes mercantils era similar al de les diferents lleis sobre contracte d'ocupació com a figura paral·lela però diferent dels contractes de treball que apareixen a Europa en els primers anys del segle XX.

El contingut primordial de la relació entre el comerciant i els seus factors, maccips i dependents, està constituït per l'obligació de l'auxiliar d'exercir personalment, amb lleialtat i subordinació els seus compromisos contractuals, i per l'obligació per part del principal de pagar puntualment el sou i de complir les altres condicions concertades en benefici dels seus dependents.

"La relación interna entre el comerciante y sus auxiliares (factor, dependiente y mancebo) presenta un contenido en parte moral (lealtad, confianza y respeto) y, en parte económico (función de auxilio al comerciante y contraprestación económica a favor del auxiliar). Ambos ingredientes ético y económico, constituyen la esencia de dicha relación, junto a una nota estrictamente jurídica: la subordinación del personal al principal en el cumplimiento de su función de auxilio."

E. Borrajo (1957). Los auxiliares del comerciante en Derecho español. *Revista de Derecho Mercantil*, 63, 21.

## **2.2. El contracte de treball en l'actualitat: concepte, elements i forma**

### **2.2.1. Concepte i elements**

Partint dels antecedents històrics analitzats en l'apartat anterior, el contracte de treball es podria definir actualment com un negoci jurídic bilateral, a través del qual dos subjectes, el treballador i l'empresari, s'obliguen a un intercanvi continuat entre una prestació de serveis dependent i per compte d'altri, i una remuneració.

Contracte de treball que, igual com ocorre amb altres modalitats contractuals, presenta unes trets que el caracteritzen. Aquestes trets, bastant nombrosos, són els següents:

- Es perfecciona pel sol consentiment de les parts.
- Implica obligacions per a ambdues parts: el treballador està obligat a realitzar el treball convingut i l'empresari a pagar la remuneració pactada.
- Cada part del contracte pretén i obté un avantatge o utilitat de la prestació de l'altra.
- Les prestacions que es deuen les parts del contracte són immediatament certes, de manera que cada una pot apreciar en el moment mateix en què el contracte es perfecciona, el benefici o la pèrdua que el contracte pot causar-li.
- És un contracte de "tracte successiu" ja que la prestació, encara que és única, es fa sense interrupció, això és, es desenvolupa al llarg del temps.
- És un contracte de caràcter principal, ja que és independent i no accessori, ni preparatori de cap altre.
- Tant el contracte de treball com la relació jurídica que se'n deriva se sotmeten a una regulació legal i a allò disposat en la negociació col·lectiva.
- I finalment, es pot tenir en compte que l'existència i licitud de la causa del contracte opera com a supòsit de la seva validesa i eficàcia.

D'altra banda, perquè un contracte de treball sigui vàlid es requereix no solament capacitat per a contractar de les parts que el celebren, sinó també lliure consentiment, objecte i causa.

### 2.2.2. Forma del contracte

Però, **quins contractes han de constar per escrit?** Referent a això, es pot tenir en compte que s'exigeix la forma escrita en dos casos:

- Quan així ho exigeixi una disposició legal; així, d'acord amb l'article 8.2 de l'ET, han de constar per escrit, entre d'altres, els contractes de pràctiques i per a la formació, a temps parcials, a domicili, d'obra o servei determinat o d'inserció.
- Quan així ho sol·liciti qualsevol de les parts, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

La raó de la forma escrita és la conveniència que consti, fefaentment, no solament la celebració del contracte, sinó també el seu contingut, per tal de facilitar al treballador informació sobre els seus elements essencials.

La falta de forma escrita implica que el contracte es mantindrà durant un temps indefinit i a jornada completa, llevat que es demostrï el contrari i s'acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

#### Exemple

Es fa un contracte per obra o servei determinat i no es formalitza per escrit, malgrat que la Llei ho exigeix. En aquest cas, es deduirà que el contracte no és temporal sinó per temps indefinit, llevat que l'empresari demostrï que efectivament va contractar el treballador per a desenvolupar una obra o servei la durada del qual era limitada en el temps. Si no aconsegueix demostrar-ho, la cessació del treballador es considerarà com acomiadament improcedent i aquell tindrà dret a la corresponent indemnització a càrrec de l'empresari.

D'altra banda, conforme a l'article 8.3 de l'ET, l'empresari lliurarà a la representació legal dels treballadors (delegats de personal, comitès d'empresa i delegats sindicals) una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de fer per escrit, a excepció dels contractes d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors. La còpia bàsica es lliurarà en un termini no superior a deu dies.

Així mateix, d'acord amb l'article 16.1 de l'ET, els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que reglamentàriament es determinin, el contingut dels contractes de treball que facin o les seves pròrrogues, tant si s'han de formalitzar o no per escrit.

#### Falta de forma escrita

La falta de forma escrita implica que el contracte es mantindrà durant un temps indefinit i a jornada completa, llevat que es demostrï el contrari i s'acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

#### Còpia bàsica de tots els contractes

A fi de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal del treballador. Sí que s'ha d'incloure el salari (STC 142/1993, de 22 d'abril).



Finalment, quan el contracte tingui una durada superior a quatre setmanes, l'empresari haurà d'informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que aquestes condicions no figurin al contracte formalitzat per escrit (aquesta obligació no s'aplica en el cas de la relació laboral especial del servei de la llar familiar i penats en institucions penitenciàries).

### 2.3. Els subjectes del contracte de treball: concepte de treballador i d'empresari

Ara bé, el concepte de contracte de treball analitzat comporta, al seu torn, la necessitat de plantejar-se quins poden ser els seus subjectes protagonistes, això és, què es pot entendre per *treballador* i per *empresari*.

El primer dels subjectes és fàcil de definir perquè, com hem vist, l'objecte del dret del treball és el treball voluntari, personal, dependent, per compte d'altri i remunerat i com a conseqüència d'això, el treballador a efectes laborals és només aquell en la prestació de serveis del qual conflueixen aquests requisits. Ens remetem, per tant, a allò que hem dit sobre això unes pàgines enrere.

Més problemes planteja, tanmateix, la delimitació del segon dels subjectes, és a dir, de l'empresari.

En efecte, d'acord amb l'article 1.2 de l'ET: "(...) seran empresaris totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que rebin la prestació de serveis de les persones anomenades a l'apartat anterior, així com de les persones contractades per a ser cedides a empreses usuàries per part d'empreses de treball temporal legalment constituïdes".

Com a tal poden entendre's, d'acord amb l'article 1.2 de l'ET, totes les persones físiques o jurídiques o comunitats de béns que rebin la prestació de serveis dels treballadors.

I això, amb independència del sector d'activitat en el qual desenvolupin la seva activitat empresarial, la seva grandària, estructura organitzativa, existència o no d'ànim de lucre, nombre de treballadors, etc. Ens trobem, per tant, davant d'un concepte molt ampli d'empresari i en el qual el transcendental és que es rebi efectivament la prestació de serveis d'un treballador definit en termes laborals.

Partint d'això, es pot plantejar quins requisits hauran de complir aquests empresaris per a poder actuar com a empresaris; requisits que són diferents per a cada un dels possibles supòsits.

#### Lectura complementària

L. M. Camps (1990). El concepto laboral de empresario. A E. Borrajo (Ed.), *Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Vol. I). Madrid: Edersa.

#### Lectura complementària

F. Mut (1997). *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*. València: Tirant lo Blanch.

En primer lloc, en el cas dels empresaris que són persones físiques, regeixen les normes del Codi civil, fet que suposa que, a diferència del treballador, aquí sí que té un paper la institució de la representació i, per tant, el menor no emancipat no pot concertar personalment cap contracte de treball, però pot realitzar-lo el seu representant legal en nom seu.

En segon lloc, quant a les persones jurídiques, pot ser empresari qualsevol persona jurídica, tant de dret públic com privat, tant si té o no ànim de lucre, pel qual poden ser-ho les administracions públiques.

D'altra banda, també poden ser empresaris les comunitats de béns i subjectes mancats de personalitat jurídica. En aquests casos, les persones individuals o jurídiques que les integren són responsables solidàries davant el treballador de l'incompliment de les obligacions derivades del contracte de treball.

I finalment, com a exemples d'empresaris amb importants peculiaritats podem citar:

**a) Empreses de treball temporal:** empreses l'activitat de les quals consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella. L'especialitat consisteix, doncs, en el fet que si bé el treballador és contractat per l'empresa de treball temporal (el seu empresari), aquest prestarà serveis en una altra empresa (empresa usuària).

**b) Grups d'empreses:** es pot definir com un conjunt de societats format per una de dominant i de la qual depenen la resta, o resulten influïdes en la seva gestió. La jurisprudència ha reconegut a aquests grups "personalitat a efectes laborals" com si es tractés d'una sola empresa, sempre que s'acrediti l'existència d'una unitat real coincidint amb la definició d'empresari realitzada per l'ET. En aquest cas, les societats que conformen el grup d'empreses són responsables solidàries davant el treballador del compliment de les obligacions derivades del contracte de treball.

## 2.4. Les modalitats contractuals

Una vegada examinats, entre altres, el concepte i els subjectes implicats en el contracte de treball és necessari entrar a analitzar, si més no de forma esquemàtica, les diferents modalitats de contracte de treball que hi ha actualment. I per a això, com hem fet amb els requisits, els subjectes que poden accedir-hi, el règim jurídic o la durada segons del tipus concret de contracte de treball davant del qual ens trobem.

Així, des d'una perspectiva general, els contractes de treball es poden classificar en dos grans blocs segons la seva durada i en funció de la jornada laboral.

Atesa la durada dels contractes

### 1) Indefinits

#### Exemple

Com a exemple de comunitat de béns i subjectes mancats de personalitat jurídica es poden citar en aquest àmbit, entre altres, les comunitats de propietaris, l'herència indivisa, les societats civils sense personalitat, etc.

#### Lectura complementària

A. Baylos i L. Collado (Coord.). (1994). *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*. Madrid: Trotta.

#### L'article 15 de l'ET

"El contracte de treball es podrà concertar durant un temps indefinit o per a una durada determinada".

- **Contracte de treball ordinari:** es tracta del contracte fet entre treballador i empresari en què no es fixa un termini concret d'acabament. Això suposa que les parts del contracte desconeixen inicialment quina serà la seva durada. A aquest tipus de contracte se li aplicarà la normativa laboral general i el conveni col·lectiu aplicable i es podrà formalitzar verbalment o per escrit.
- **Contracte per al foment de la contractació indefinida:** modalitat de contracte de treball ordinari dirigida a determinats col·lectius de treballadors i amb una regulació específica en matèria d'extinció del contracte.

### Lectura complementària

Sobre els diferents tipus de contractes de treball: A. Martín et al. (2002). *De-recho del Trabajo* (p. 499 i següents). Madrid: Tecnos.

## 2) Temporals

En aquest tipus de contracte es preveu amb antelació el moment del seu acabament, amb independència, en el seu cas, de les possibles pròrrogues:

### a) Estructurals

- **Contracte d'obra o servei determinat.** Contracte que es fa a fi de realitzar una obra o donar un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució del qual encara que limitada en el temps és, en principi, de durada incerta. Els convenis col·lectius podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es poden cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.
- **Contracte eventual per circumstàncies de la producció.** Es realitzen per a atendre exigències puntuals i circumstancials de la producció o del mercat, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. Tenen una durada màxima de 6 mesos dins d'un període de 12 mesos; durada que es pot ampliar per conveni col·lectiu i que no pot superar, en cap cas, els 12 mesos.
- **Contracte d'interinitat.** Es fa en dos casos:
  - Per a substituir un treballador amb dret a reserva del seu lloc de treball, sempre que al contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució (exemple: durant la malaltia d'un treballador o durant una baixa per maternitat).
  - Per a ocupar un lloc de treball que està pendent de cobertura definitiva durant el procés de selecció. En aquest cas la durada màxima del contracte serà de 3 mesos.

### Contractes temporals estructurals

Els contractes temporals estructurals són els contractes d'obra o servei, eventual per circumstàncies de la producció, i d'interinitat.

### b) Conjunturals

**Contractes per al foment de l'ocupació:** contractes la finalitat dels quals és promocionar la inserció al mercat de treball de col·lectius amb problemes d'inserció laboral; actualment és el cas dels minusvàlids.

### c) **Formatius**

- **Contracte de treball en pràctiques:** aquell en virtut del qual un treballador amb titulació recent s'obliga, a canvi de retribució, a prestar serveis adequats al nivell d'estudis cursats que li facilitin, alhora, la pràctica dels seus coneixements acadèmics. La seva durada màxima és de dos anys.
- **Contracte per a la formació:** aquell pel qual un empresari i un treballador s'obliguen, respectivament, a proporcionar i rebre la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

#### **Els contractes formatius**

Tenen com a finalitat no solament la integració en el mercat de treball, sinó també la formació pràctica (contracte en pràctiques) o teoricopràctica (contracte per a la formació) del treballador.

### **2.4.1. Atesa la durada de la jornada**

1) **Contractes a jornada completa:** aquells en els quals la jornada laboral prestada pel treballador inclou 40 hores setmanals (la jornada màxima legal) o jornades màximes establertes en el conveni col·lectiu.

2) **Contractes a temps parcial:** aquells en els quals la jornada laboral prestada pel treballador està per sota de la jornada màxima legal o d'aplicació en el sector d'activitat que es tracti. Aquest contracte es pot fer per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permet la utilització d'aquesta modalitat contractual, amb l'excepció del contracte per a la formació.

### **2.4.2. Altres tipus de contractes (que presenten importants especialitats)**

1) **Contracte de relleu:** és el que se fa amb un treballador inscrit com a aturat o contractat temporalment en l'empresa per a substituir el treballador que accedeix a una situació de jubilació parcial.

2) **Contracte de treball de grup:** es caracteritza perquè l'obligació de cedir els fruits del treball s'assumeix col·lectivament i en virtut d'un sol contracte de treball per a diversos treballadors. Exemple: quadrilles de jornalers, pescadors o conjunts artístics.

3) **Contracte de treball a domicili:** aquell que la prestació de l'activitat laboral es realitza al domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest i sense vigilància de l'empresari. Modalitat que, d'altra banda, està adquirint especial importància avui davant de fenòmens com el teletreball.

## 2.5. Vicissituds, suspensió i extinció del contracte de treball

L'últim estat del contracte de treball, articulat, al seu torn, en tres fases consisteix, d'una banda, en les possibles modificacions a les quals pot veure's sotmès el seu contingut i, d'altra banda, en les causes o circumstàncies que poden donar lloc a la seva suspensió o a la seva extinció.

La primera fase té el seu fonament en el fet que al llarg de la vida del contracte de treball algun o alguns dels drets o obligacions de les parts o alguna de les circumstàncies significatives d'uns o d'altres, establertes en el seu inici, poden sofrir una alteració o modificació.

En efecte, les "vicissituds" o modificacions a què es pot enfrontar una relació laboral poden ser de magnitud molt diversa. Són els següents:

1) **Mobilitat funcional.** És la facultat de l'empresari de canviar l'objecte de la prestació de serveis del treballador, assignant-li tasques diferents de les de manera contractual encomanades i que poden implicar una variació respecte a les pròpies de la seva categoria professional o especialitat. Pot ser de tres tipus:

a) Canvi de funcions dins del grup professional<sup>1</sup> o entre categories equivalents: aquesta mobilitat funcional pot decidir-la l'empresari.

Exemple: La Sra. Maria Santurce presta els seus serveis per a una empresa del sector tèxtil amb la categoria professional d'auxiliar administrativa. Les seves tasques habituals són: confecció d'albarans i factures, elaboració de llistats d'ordinador i arxius, i realització de treballs com a "suport" del departament administratiu, incloent-hi la realització d'encàrrecs.

L'empresa li comunica la necessitat que faci també funcions de supervisió sobre la tasca d'altres persones que presten serveis en el departament administratiu, especialment d'aquelles que s'han incorporat recentment a l'empresa.

D'acord amb el conveni col·lectiu aplicable, dins de les funcions del grup 5-Administratiu s'inclou la de "supervisió sobre l'execució de treballs d'altres persones". L'atribució d'aquestes noves funcions a la Sra. Santurce constituiria un exemple d'aquest primer tipus de mobilitat funcional.

b) Realització pel treballador de funcions no corresponents al grup o categoria professional equivalent. Per a poder portar a la pràctica aquest tipus de mobilitat es requereix la presència dels següents elements: 1) que es presentin raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, 2) si les funcions encomanades corresponen a un grup o categoria de nivell inferior, serà necessari també que es presentin necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, i 3) que el canvi es faci pel temps imprescindible i sigui comunicat als representants dels treballadors. Així mateix, mitjançant aquest tipus de mobilitat no es podran menystenir la dignitat del treballador ni la seva formació i promoció professional.

D'altra banda, si el treballador com a conseqüència d'aquest tipus de mobilitat passa a exercir funcions d'un grup professional superior, tindrà dret a percebre la remuneració corresponent a les esmentades funcions i, en el seu cas, podrà reclamar el corresponent ascens. Al contrari, si passés a exercir funcions corresponents a un grup professional inferior, mantindrà les seves retribucions anteriors.

Seguint amb l'exemple anterior es pretén que la Sra. Santurce desenvolupi funcions que pertanyen al grup professional 4 (grup professional inferior) o 6 (grup professional superior) quan ella inicialment es troba classificada en el grup 5.

c) Mobilitat funcional que excedeix dels supòsits abans vistos (exemple: perquè es tracta d'una mobilitat que supera el temps imprescindible o no es deu a raons tècniques o organitzatives), en aquest cas es requereix l'acord de les parts o, en el seu defecte, la submissió

### Lectura complementària

L. M. Camps (1994). *Las modificaciones de las condiciones de trabajo*. València: Tirant lo Blanch.

### Vicissituds laborals

Les vicissituds que pot patir una relació laboral són la mobilitat funcional, la mobilitat geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball.

<sup>(1)</sup>Per *grup professional* s'entén aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral. Pot incloure tant diverses categories professionals, com diferents funcions o especialitats professionals.

### Exemple

La mobilitat funcional es troba regulada a l'article 39 de l'ET.

a les regles previstes per a les modificacions substancials de les condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat estan establertes en el conveni col·lectiu.

Seguint amb l'exemple anterior: aquest tipus de mobilitat tindria lloc quan a la Sra. Santurce se li assignessin, amb caràcter permanent, funcions corresponents al grup professional 4 (grup inferior) o aquest canvi no respongués a causes tècniques o organitzatives.

**2) Mobilitat geogràfica.** Consisteix en el canvi del treballador a un lloc de treball diferent de l'habitual. N'hi ha de dos tipus: el desplaçament i el trasllat (individual o col·lectiu).

#### Exemple

El Sr. Martín que presta els seus serveis en el centre de treball de l'empresa X a Martorell és enviat a prestar serveis en el centre de treball que la mateixa empresa té a Múrcia.

El *desplaçament* és un canvi temporal de centre de treball que exigeix que el treballador resideixi en una població diferent de la del seu domicili habitual. Ha de justificar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i durant aquest període el treballador tindrà dret a permisos (per a tornar al seu domicili) i a l'abonament per part de l'empresari de les despeses de viatge i dietes.

Al contrari, el *trasllat* és un canvi permanent de centre de treball que exigeix que el treballador resideixi en una població diferent de la del seu domicili. S'ha de justificar en les mateixes causes previstes per al desplaçament i el treballador pot acceptar el trasllat, extingir el seu contracte de treball amb dret a indemnització o impugnar el trasllat per via jurisdiccional.

**3) Modificació substancial de les condicions de treball.** Hi haurà modificació substancial de les condicions de treball quan aquesta sigui tan important que alteri i transformi els aspectes fonamentals de la relació laboral, i passin a ser altres diferents de manera notòria (STS del 3 de desembre de 1987).

Es pot tenir en compte que les modificacions no substancials poden ser dutes a terme per l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats de direcció, sense la necessitat de cap altre requisit addicional (art. 20 de l'ET).

En efecte, tal com assenyala A. Pedrajas, les modificacions substancials de les condicions de treball són aquelles que no obeeixen a un acord entre les parts, afecten matèries sobre les quals el treballador ostenta un autèntic dret subjectiu, neixen de la iniciativa empresarial i que comporten una alteració de la prestació laboral en aspectes essencials de les seves condicions inherents i que, és per això que, no es poden efectuar mitjançant l'exercici ordinari del poder de direcció.

#### Exemple

La mobilitat geogràfica es troba regulada a l'article 40 de l'ET.

#### Trasllat col·lectiu

D'altra banda, el trasllat col·lectiu és aquell que afecta la totalitat dels treballadors del centre de treball o bé un número determinat d'ells. En aquest cas, la decisió empresarial ha d'anar precedida per un període de consultes amb els representants dels treballadors.

#### Exemple

La modificació substancial de les condicions de treball es troba recollida a l'article 41 de l'ET.

**Exemple:**

a) S'ha considerat modificació substancial:

- Canvi d'una jornada continuada per una altra de partida.
- Modificació de l'estructura salarial pactada.
- Revisió de temps i rendiments, que afecta el sistema de treball i rendiment.

b) S'ha considerat modificació no substancial:

- Canvi d'horari que consisteix a avançar durant uns quants dies, mentre es duu a terme la instal·lació d'una determinada maquinària, mitja hora l'entrada al treball.
- Desplaçament en la franja horària de treball de 2 hores durant un curt període de temps.

Qualsevol modificació substancial ha de ser justificada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i pot afectar, entre d'altres, matèries com la jornada, l'horari, el règim de treball per torns, els sistemes de remuneració, sistema de treball i rendiment i funcions del treballador quan superin els límits previstos per a la mobilitat funcional.

En definitiva, la modificació substancial pot ser individual o col·lectiva. Serà individual quan afecti aquelles condicions de treball que gaudeixen els treballadors a títol individual, i serà col·lectiva quan afecti condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o pacte col·lectiu o que gaudeixen aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

La **segona fase** se centra en aquells supòsits en els quals, per diverses circumstàncies previstes legalment o convencionalment, se suspèn el corresponent contracte de treball, amb la consegüent absència de prestació de serveis per part del treballador i de pagament de salari per part de l'empresari.

Les causes de suspensió del contracte s'estructuren d'acord amb el següent esquema:

- Per voluntat conjunta de les parts:
  - Mutu acord de les parts.
  - Per les causes vàlidament consignades al contracte.
  
- Per voluntat de l'empresari:
  - Suspensió d'ocupació i sou per raó disciplinària.
  - Tancament legal de l'empresa.
  - Curs de reconversió o perfeccionament professional.
  
- Per voluntat del treballador
  - a) Exercici de càrrec públic representatiu.
  - b) Excedències

**Obligacions**

La suspensió del contracte de treball exonera de les obligacions recíproques de treballar i de remunerar el treball, encara que perviuen alguns dels seus efectes, específicament els relacionats amb la bona fe.

**Exemple**

Les causes de suspensió del contracte de treball i d'excedència es troben recollides als articles 45 i 46 de l'ET.

- Forçosa (computa a efectes d'antiguitat en l'empresa i es reserva el lloc).
  - Voluntària (no computa a efectes d'antiguitat i només existeix un dret de preferència a l'hora de retornar a l'empresa). De 2 a 5 anys.
  - Per cura de fills menors de 3 anys o familiars (computa a efectes d'antiguitat).
  - Pactada en conveni col·lectiu
  - Per càrrec sindical.
- c) Per l'exercici del dret de vaga.
- d) Permís per a finalitats formatives.
- Per causes independents a la voluntat de les parts
    - Incapacitat temporal.
    - Privació de llibertat mentre no existeix sentència condemnatòria.
    - Motiu de força major temporal.
    - Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 47 de l'ET).
    - Risc durant l'embaràs, maternitat, adopció i acolliment de menors.
    - Incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa amb previsible millora.

Finalment, la **tercera fase**, indicada al principi d'aquest apartat, s'identifica amb l'extinció del contracte de treball, definida com l'acabament del vincle que lliga les parts amb la consegüent cessació definitiva de les obligacions d'ambdues.

#### La tercera fase

Aquesta fase s'identifica amb l'extinció del contracte.

Partint d'això, es pot assenyalar que les **causes d'extinció del contracte de treball** són les següents:

#### Per voluntat unilateral de l'empresari

**1) Acomiadament per motiu de força major.** Extinció del contracte de treball que té lloc perquè es dona alguna circumstància d'obstacle, independent de la voluntat de les parts, que impedeix el compliment del contracte. Exemple: inundació, plagues, guerra, etc.

##### Exemple

L'acomiadament disciplinari es troba recollit als articles 54 i 55 de l'ET.

**2) Acomiadament disciplinari.** Extinció del contracte per voluntat unilateral de l'empresari basada en un incompliment contractual, greu i culpable del treballador (Exemple: faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball, indisciplina o desobediència en el treball, ofenses verbals o físiques, transgressió de la bona fe contractual, abús de confiança, disminució continuada i voluntària del rendiment de treball normal o pactat i l'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball).



L'acomiadament haurà de ser notificat per escrit al treballador, i hauran de figurar-hi els fets que el motiven i la data en la qual tindrà efectes. Per conveni col·lectiu es podran establir altres exigències formals per a l'acomiadament.

I al costat d'això, en cas de reclamació, l'acomiadament citat es pot qualificar com a procedent, improcedent o nul. Així:

- Serà procedent quan quedi acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en el moment d'acomiadar el treballador. En aquest cas s'extingeix la relació laboral sense dret a indemnització per al treballador.

Serà improcedent quan no quedi acreditat l'incompliment citat o bé no es compleixin els requisits de forma exigits legalment. En cas d'acomiadament improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre readmetre el treballador o abonar-li una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats. Si l'acomiadat fos un representant dels treballadors o un delegat sindical, l'opció entre la indemnització o la readmissió li correspondrà a ell.

Per acabar, l'acomiadament serà nul quan tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o en la Llei o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals. També en el cas que afecti treballadores embarassades i fins al període de lactància, o treballadors o treballadores que han sol·licitat permisos o reduccions de jornada o excedències vinculades a la cura de familiars o fills. En aquests casos la conseqüència és la readmissió obligatòria del treballador.

**3) Acomiadament per causes objectives.** Extinció del contracte basada en causes de caràcter objectiu previstes per la mateixa Llei i independents de la voluntat del treballador. Aquestes causes són: la ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a l'ingrés en l'empresa, falta d'adaptació a les modificacions tècniques del lloc de treball, necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball sobre la base de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives i faltes d'assistència al treball, encara que siguin justificades, però intermitents.

### Exemple

L'acomiadament per causes objectives es troba regulat als articles 52 i 53 de l'ET.

En aquest cas, l'empresari haurà de comunicar per escrit la seva decisió al treballador i posar a la seva disposició una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, i també haurà de concedir-li un període de preavis de 30 dies.

Igual com en el cas de l'acomiadament disciplinari, l'acomiadament per causes objectives es pot qualificar de procedent, improcedent i nul. Així:

- Serà procedent quan es demostrin les causes al·legades per l'empresari. En aquest cas el treballador es quedarà amb la indemnització abans vista i s'extingirà el contracte.
- Si es declara improcedent, l'empresari té la mateixa opció que en el cas de l'acomiadament disciplinari, amb matisos: si opta per la readmissió el treballador haurà de tornar-li la indemnització rebuda i si opta per la indemnització haurà de pagar la diferència corresponent fins a assolir els 45 dies de salari previstos per a l'acomiadament disciplinari improcedent.
- En cas de nul·litat, per les mateixes causes que l'acomiadament disciplinari i a més per incompliment de les formalitats abans vistes, es procedirà a la readmissió del treballador.

**4) Acomiadament col·lectiu.** Extinció del contracte de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan afecten un determinat nombre de treballadors. S'entendrà que es presenten les causes anteriors quan l'acomiadament contribueixi, si les causes al·legades són econòmiques, a superar una situació econòmica negativa de l'empresa o, si són tècniques, organitzatives o de producció, a garantir la viabilitat futura de l'empresa i de l'ocupació en aquesta a través d'una més adequada organització dels recursos.

### Exemple

L'acomiadament col·lectiu es troba recollit a l'article 51 de l'ET.

Aquest tipus d'acomiadament, per la seva transcendència i nombre de treballadors afectats, està sotmès a un procediment complex en què intervenen els representants dels treballadors i la corresponent autoritat laboral.

5) **Resolució del període probatori.** Durant el període probatori qualsevol de les parts, treballador o empresari, pot resoldre el contracte sense necessitat d'al·legar causa, encara que, en cap cas, no es podran vulnerar drets fonamentals.

### Període de prova

Pel que fa al període probatori podeu consultar l'article 14 de l'ET.

## Per voluntat unilateral del treballador

1) **Dimissió del treballador.** És la resolució del contracte pel treballador sense al·legació de causa i preavisant l'empresari.

2) **Incompliment contractual de l'empresari.** Supòsit d'extinció per voluntat del treballador davant d'incompliments greus de l'empresari, en els casos previstos per la Llei: modificacions substancials en les condicions de treball que perjudiquin la seva formació professional o la seva dignitat, falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat, i qualsevol altre incompliment greu de les obligacions empresarials, llevat dels supòsits de motius ineluctables, així com la negativa de l'empresari de reintegrar el treballador a les seves anteriors condicions de treball, en els supòsits de mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball, quan una sentència judicial els hagi declarat injustificats.

### Incompliment per part de l'empresari

Aquest supòsit es troba regulat a l'article 50 de l'ET.

## Per voluntat concurrent de les parts del contracte

1) **Mutu acord de les parts.** L'extinció d'un contracte per acord entre les parts és vàlida sempre que reflecteixi de forma clara i terminant la voluntat de les parts, no lesioni preceptes de dret necessari, no enclogui vicis de consentiment i no comporti renúncia de drets per part del treballador.

2) **Causas consignades vàlidament al contracte de treball.** El contracte s'extingirà per les causes consignades vàlidament al contracte, llevat que les mateixes constitueixin a un abús de dret manifest per part de l'empresari.

3) **Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.** L'extinció del contracte es produeix per l'arribada del terme resolutori previst per les parts, o per la realització de l'obra o servei objecte. En determinats casos, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització.

### Exemple

En relació amb aquests supòsits podeu consultar l'article 49 de l'ET.

## Per desaparició o incapacitat de les parts

a) **Treballador. Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta i jubilació:** són causes d'extinció del contracte perquè no permeten la prestació de serveis del treballador, causa del contracte de treball.

b) **Empresari. Mort, jubilació o incapacitat i extinció de la personalitat jurídica:** igual com en el cas del treballador, impossibiliten la continuïtat del contracte de treball.

Finalment, es pot tenir molt present que, com hem vist, a part de la ruptura o cessació definitiva del contracte, comú a totes les causes d'extinció, els efectes o conseqüències particulars són diferents per a cada una d'elles.

Finalment, podem tenir en compte que l'exercici de l'acció contra un acomiadament o contra la resolució dels contractes temporals caducarà després de 20 dies, des del dia en què es va produir. Els dies seran hàbils, i el termini de caducitat amb tots els efectes.

### 3. Les relacions col·lectives de treball

La finalitat d'aquest apartat és analitzar jurídicament les línies generals que caracteritzen els aspectes col·lectius del dret del treball, és a dir, aquells que giren entorn de la representació professional dels treballadors i el dret a la llibertat sindical, la negociació col·lectiva i el dret de vaga.

#### 3.1. La representació dels treballadors en l'empresa

La primera de les institucions nuclears del dret del treball en el seu vessant col·lectiu se centra en la representació professional com a concepte global que recull les diferents fórmules utilitzades per a la defensa dels interessos dels treballadors: coalicions, consells d'empresa, jurats d'empresa, corporacions professionals, sindicats, etc. Partint d'això, en aquest apartat estudiarem tant els seus antecedents històrics com la seva regulació vigent.

##### 3.1.1. Participació, representació o codeterminació

Aquests termes es poden interpretar de diferents maneres: incloent-hi les tasques i responsabilitats de les organitzacions patronals i dels sindicats com a la Gran Bretanya, o bé designant únicament la representació dels interessos dels treballadors al marge dels sindicats com a Alemanya després de 1918.

"Las variantes de regulación de la representación profesional son muy grandes; entre ellas las distinciones básicas son las que separan a las representaciones de origen asociativo de las de naturaleza corporativa, y más adelante, a las representaciones unitarias en las empresas de las representaciones sindicales. En todo caso, los diferentes tipos de representación profesional presentan determinadas características comunes que las distinguen de otras fórmulas de representación o entidades asociativas. Tales son la normal incidencia de su actuación sobre el conjunto de grupo profesional y no sólo sobre los trabajadores directamente representados; y la frecuente utilización por las mismas de medios específicos de acción, resistencia o presión frente a la otra parte de las relaciones de trabajo."

A. Martín (1987). *La formación del derecho del trabajo en España*. Madrid: Congreso de los Diputados.

El liberalisme, com a doctrina, aporta la filosofia que proporciona i sosté una justificació a la nova societat burgesa (societat liberal). Es relaciona directament amb la noció de llibertat. Sorgeix en contra del privilegi conferit a qualsevol classe social (societat estamental de l'Antic Règim).

En el pla jurídic, el dogma de l'autonomia de la voluntat es consagra per l'individualisme liberal i passa als codis nacionals en el procés codificador del segle XIX. Suposa la implantació de valors com l'acceptació d'un sistema de llibertats formals, el racionalisme, el constitucionalisme o la secularització de les formes de vida.

#### "Regles de la casa"

Les "regles de la casa" que durant el procés d'industrialització van adquirir el nom de *reglament de treball* eren establertes pel patró com a propietari de la fàbrica. El treballador que entrava a la fàbrica firmava el contracte de treball i acceptava tàcitament la normativa que hi havia (Thilo Ramm).

"Por eso ha podido decir Carnelutti, haciendo una brillante paradoja que el sindicato es un fenómeno nacido en el mundo moderno por obra de la Revolución francesa. Y esta afirmación es exacta porque la Revolución francesa creó las posibilidades de nacimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional, al destruir los gremios y cofradías y con ello hasta el último de los vestigios del antiguo régimen en la vida del trabajo, y al dejar, por su incapacidad para crear reflexivamente una nueva organización que sustituyese a la gremial, en completa anarquía y en absoluta atomización el mundo laboral. Contra esta anarquía y atomización, las fuerzas sociales habían de reaccionar y lo habían de hacer espontáneamente, y esto fue el movimiento, primero de las coligaciones obreras, después de los sindicatos profesionales."

A. Gallart (1936). *Derecho español del Trabajo*.

El liberalisme polític proclama els drets individuals "els homes neixen i romanen lliures i iguals en drets" (*Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789). La Llei *Le Chapelier* prohibia el 1791 a França el restabliment de les corporacions sota qualsevol forma dins de l'estat. Amb l'adveniment del liberalisme els gremis desapareixen.

En la majoria dels països coincideix en els mateixos anys el reconeixement de validesa legal als acords col·lectius dels grups i sectors professionals. Tot això suposa el procés de sistematització de la legislació de treball i el reconeixement de la negociació col·lectiva de les condicions de treball en la fase del dret del treball.

### 3.1.2. Les fórmules paritàries

La regulació col·lectiva de les condicions laborals a Espanya ha tingut una tendència marcada a favor de fórmules paritàries, pròximament o remotament corporatives.

Un assaig corporatiu va ser la Comissió de Treball de Catalunya creada el novembre de 1919 (entre la vaga de La Canadiense i el *lock-out* de Barcelona). La seva funció prioritària era encarrilar la vida agitada laboral de la societat catalana. Malgrat les expectatives creades va fracassar totalment.

La Comissió Mixta del Treball al Comerç de Barcelona (1929) va ser en els seus orígens un projecte modest. El seu àmbit territorial es limitava a la ciutat de Barcelona. Era un organisme paritari regulador del treball mercantil. L'èxit de les seves actuacions la va convertir en el model de futures fórmules paritàries espanyoles.

La primera disposició espanyola d'àmbit general va ser el Reial decret del 5 d'octubre de 1922 pel qual es va facultar el Ministeri de Treball, Indústria i Comerç i les autoritats provincials o Delegats de Treball a crear comitès paritaris tant circumstancials com permanents. El Comitè paritari circumstancial era només un organisme de conciliació o d'arbitratge; es limitava a solucionar els conflictes laborals. El Comitè paritari permanent era un organisme mixt que regulava les condicions laborals de cada professió.

#### Lectures complementàries

Sobre el corporativisme a Catalunya podeu consultar: S. Bengoechea (1994). *Organització patronal i conflictivitat social a Catalunya*. Barcelona: Publicacions de l'Abadia de Montserrat.

Sobre el corporativisme com a alternativa al sistema polític de la Restauració, podeu consultar:

F. del Rey (1992). *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La història del corporativisme a Espanya es va consolidar amb el Reial decret Llei del 26 de novembre de 1926 de l'Organització Corporativa Nacional pel qual es va articular el treball nacional en grups corporatius. Els elements que integraven la vida professional s'organitzarien a partir de llavors en cossos especialitzats i classificats dotats de representació oficial.

### 3.1.3. La representació professional en el règim republicà

Amb l'adveniment de la Segona República s'aprova la Llei del 27 de novembre de 1931 de jurats mixtos que substitueix els comitès paritaris. El text refós de 1935 comprèn dins de l'organització mixta professional els jurats mixtos de treball industrial (que comprèn també els treballadors a domicili) i els del treball rural.

La representació professional en la Segona República instaurarà –en paraules de Martín Valverde–, un "sistema doble de representacions professionals": un primer nivell on apareixien els jurats mixtos, i un segon nivell amb les associacions patronals i obreres que podien acceptar o no el marc corporatiu que els jurats mixtos els oferien, però l'activitat complementària del qual quedava pendent de l'espai lliure que aquests els permetessin.

"Ante la situación que ofrecían las representaciones profesionales a la altura de 1931, el régimen republicano adoptó una política de reformas del marco legal vigente que, manteniendo buena parte de las normas precedentes, introducía varias innovaciones de importancia. Una de ellas fue la sustitución de los comités paritarios de la Organización Corporativa Nacional por los jurados mixtos [...]. Una segunda innovación fue la aprobación de una regulación particular de las asociaciones profesionales, con la Ley de Asociaciones Obreras y Patronales de 8 de abril de 1932, que significaba el paso de unas y otras del régimen común de las asociaciones a una legislación especial, hecha a la medida. Un tercer sujeto de representación colectiva de los trabajadores estaba presente todavía en el programa de la legislación laboral de este período: las comisiones interventoras de obreros y empleados previstas para las empresas grandes en un Proyecto de Ley de 1931. Pero este Proyecto de Ley, reiteradamente mencionado por cierto en otras disposiciones legales de la época, no llegó a ser aprobado."

### 3.1.4. El Projecte de llei d'intervenció obrera

Es tracta d'un projecte de Llei que subscriu el ministre de Treball i Previsió, Francisco Largo Caballero, durant la Segona República espanyola (20 d'octubre de 1931). En el preàmbul es justifica la seva oportunitat partint de la idea de "control sindical obrer" o intervenció obrera en les indústries, ja practicat en alguns països europeus com Àustria, Alemanya, Txecoslovàquia i Noruega i als Estats Units.

#### Comitès paritaris

Totes les branques del treball estaven representades en els comitès paritaris a causa de l'obligatorietat de la seva adscripció. L'agrupació d'aquests comitès, classificats per oficis, donava com a resultat la Corporació professional.

#### Lectura complementària

M. Cabrera (1983). *La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia (1931-1936)*. Madrid: Siglo XXI.

A. Martín (1987). *La formación del Derecho del Trabajo en España*. Madrid: Congrés dels Diputats.

#### Lectura complementària

A. Martín (1980). El proyecto de ley de intervención obrera de la Segunda República Española. A *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del prof. Bayón*. Madrid.

Les Comissions interventores d'obrers i empleats se circumscrivien en els grans centres de treball que formaven part de la indústria o el comerç, sempre que tinguessin ocupats més de 50 treballadors. Se n'exceptuava l'agricultura.

Les funcions previstes eren:

- a) assegurar l'aplicació lleial de les lleis socials, contractes i reglaments de treball;
- b) garantir l'exercici, sense traves, sense perjudicis ni represàlies del dret d'associació;
- c) l'execució rigorosa de les regles equitatives que s'estableixin sobre les condicions i suspensió dels obrers;
- d) proposar els mitjans de millorar, disminuir o augmentar la producció;
- e) informar-se de les operacions administratives de les explotacions, i
- f) assenyalar les variacions en la relació entre la producció i els salaris.

#### Empresa constitucional

Apareix el principi d'empresa *constitucional* a imitació de la *fàbrica constitucional*. A Alemanya va prevaler en la *Betriebsrätegesetz* de 1920 (Llei de consells dels treballadors) on hi va haver fins i tot la disposició d'arribar a una espècie de conveni col·lectiu (amb el consell dels treballadors com a part contractant) sobre el reclutament i la contractació dels treballadors.

### 3.1.5. Els jurats d'empresa i els enllaços sindicals

Els jurats d'empresa s'emmarquen en l'etapa de liberalització econòmica del règim franquista en la dècada dels anys cinquanta. Representa la participació dels treballadors en l'empresa a través d'un *instrument idoni de col·laboració constructiva*.

El jurat d'empresa tenia una funció pacificadora i productiva, en absolut reivindicativa. "Es considera convenient establir-lo al si de les empreses sense perjudici de la facultat de direcció que incumbeix als caps de les empreses...".

Les funcions que tenia assignades eren moderades i la seva actuació intentava ser harmònica (proposta, estudi, informació). El jurat d'empresa coexistia amb els enllaços sindicals i assumia les seves respectives funcions que es coordinaven de la forma prevista en el Reglament i en les normes que a l'efecte es dictaven per l'Organització Sindical en l'esfera de la seva competència.

La creació dels jurats d'empresa i el reconeixement de la negociació col·lectiva el 1958 suposen una obertura en matèria laboral dins del règim franquista. Coincideixen amb la nova ideologia de l'anomenat *sindicalisme de participació*.

Es conceben els jurats d'empresa com a "cèl·lules bàsiques de l'organització sindical que formen part del sindicat local", i se'ls va assignar el caràcter de "representants sindicals de l'empresa", i van acabar substituint l'enllaç sindical.

Es va fixar la seva posició de subordinació, perquè se'ls va "sotmetre jeràrquicament als organismes sindicals superiors, i van arribar a ser obligats a desenvolupar les comeses i funcions que l'organització sindical els atribuïa d'acord amb les seves normes particulars" i fins i tot van tenir entre les seves privatives funcions la de "fomentar i realitzar l'acció sindical dins de l'empresa".

Alguns autors es van mostrar recelosos i van considerar l'orientació perillosa i contraproductiva a la llarga, perquè donava un paper tan destacat en el règim intern de l'empresa a la tercera força sindical, ja que aquesta no es limitava a una organització estrictament professional.

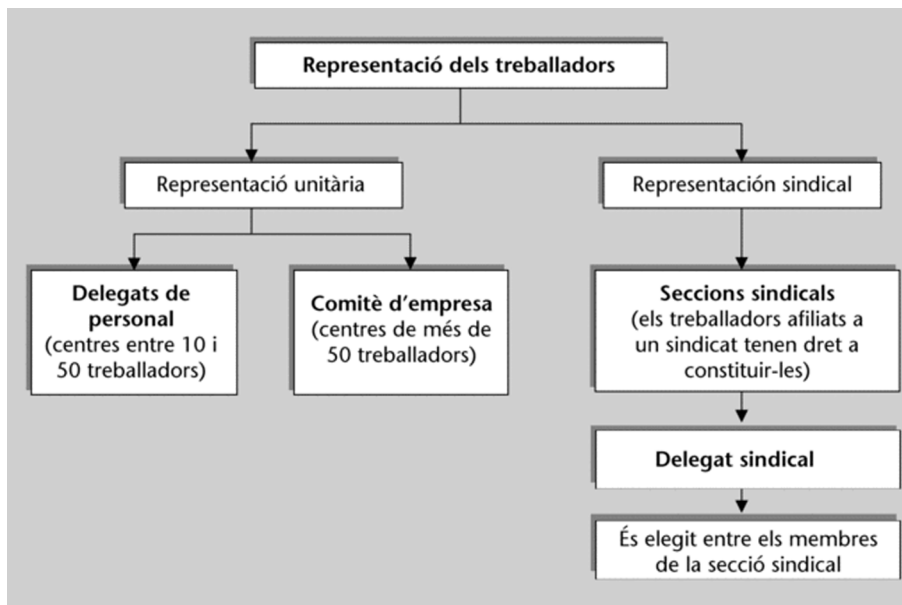
#### Lectura complementària

L. E. de la Villa (1969). El Derecho del Trabajo en España durante la II República. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 34-35, 347 i següents.

### 3.1.6. La regulació vigent: representació unitària i representació sindical

Una vegada analitzats els antecedents històrics i centrant-nos ja en la realitat actual, es pot partir del fet que en el nostre sistema de relacions laborals s'ha anat distingint tradicionalment entre dues formes de representació dels treballadors en l'empresa: la representació unitària i la representació sindical. La regulació vigent es decanta per a la primera, encara que s'ha de tenir molt present que es tracta de fórmules complementàries entre elles i no antagòniques. La prova d'això és la forta presència sindical que actualment hi ha als òrgans constitutius de la representació unitària.

Partint d'això, s'ha de tenir en compte que, a nivell empresarial, la representació dels treballadors s'estructura de la forma següent:



En el nivell superior a l'empresa, la representació dels treballadors correspon a les organitzacions sindicals o a sindicats.

La *representació unitària* es pot definir com a aquella que representa tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball, inclosos els treballadors vinculats per contractes de durada determinada, amb independència que estiguin afiliats o no a un sindicat. Els seus membres són elegits per i entre els treballadors de l'empresa i són els delegats de personal i els comitès d'empresa. En canvi, la representació sindical és la representació dels treballadors afiliats a un sindicat en una determinada empresa o centre de treball. Són les seccions sindicals i els delegats sindicals.

#### Representació unitària

La representació unitària es pot definir com aquella que representa tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball, amb independència que estiguin afiliats o no a un sindicat. En canvi, la representació sindical és la representació dels treballadors afiliats a un sindicat en una determinada empresa o centre de treball.

#### Lectura complementària

M. E. Casas i R. Escudero (1984). Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 17.

## La representació unitària: delegats de personal i comitè d'empresa

En primer lloc, als **delegats de personal** els correspon la representació dels treballadors en empreses o centres de treball que tinguin menys de 50 i més de 10 treballadors. Igualment hi podrà haver un delegat de personal en aquelles empreses o centres que tinguin entre 6 i 10 treballadors, si així ho decidissin aquests per majoria. Això últim suposa que els centres de treball amb cinc o menys treballadors queden exclosos d'aquesta forma de representació.

Quant a la forma d'elecció dels delegats de personal, l'article 62.1 de l'ET preveu que aquests s'elegiran pels treballadors, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe en la quantia següent: fins a 30 treballadors, un; de 31 a 49 treballadors, tres.

Quan hi hagin tres delegats de personal aquests han d'actuar de mutu acord, però adoptant les seves decisions per majoria i no necessàriament per unanimitat, ja que, com han assenyalat els Tribunals, l'exigència d'aquella podria portar a una paralització de l'activitat representativa amb la simple oposició d'un dels delegats.

Per tal de determinar el nombre concret de delegats de personal (o de membres del comitè d'empresa) es computaran la totalitat dels treballadors de l'empresa o centre de treball, això és, tant si són fixos, fixos discontinus o contractats per a durada determinada, amb una especialitat: els treballadors contractats per a un termini no superior a l'any es computen d'acord amb els dies –cada 200 es consideren com un treballador més– treballats durant l'any anterior a la convocatòria de l'elecció (article 72 de l'ET).

Els delegats de personal tindran les mateixes competències establertes legalment per als comitès d'empresa, que veurem més endavant. Així mateix, hauran d'observar les normes que sobre discreció professional estan establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa.

I en segon lloc, el **comitè d'empresa** és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constitueix, com veïem abans, en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 o més treballadors.

D'altra banda, el nombre concret de membres del comitè d'empresa es determinarà conforme a l'establert en la següent escala (article 66 de l'ET):

De 50 a 100 treballadors	5 membres
De 101 a 250 treballadors	9 membres
De 251 a 500 treballadors	13 membres
De 501 a 750 treballadors	17 membres
De 751 a 1.000 treballadors	21 membres
De 1.000 endavant,	2 per cada 1.000 o fracció amb el màxim de 75 membres

Exemple: si es tractés d'una empresa amb 2.879 treballadors en un mateix centre de treball, el comitè d'empresa estaria constituït per 25 membres; 21 membres pels primers 1.000 treballadors i 4 membres pels 1879 restants (2 més per cada 1.000 o fracció de 1000 = 2 + 2).

Així mateix, s'elegirà un president i un secretari entre els seus membres i s'elaborarà el seu propi reglament de procediment, que no pot ser contrari a les lleis, i s'haurà de remetre una còpia d'aquest a l'autoritat laboral, a efectes

### Lectures complementaries

I. Albiol (1992). *Comités de empresa y delegados de personal*. Bilbao.

J. Cruz (1992). *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Madrid.

### Comitè d'empresa

El comitè d'empresa es constituirà en els casos en què el cens de treballadors sigui de 50 o més treballadors.



de registre, i a l'empresa. El comitè d'empresa s'haurà de reunir, en tot cas, cada dos mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats. A les reunions poden assistir, amb veu però sense vot, els delegats sindicals de l'empresa.

**Però quines són les competències atribuïdes als comitès d'empresa i delegats de personal actualment?, són molt àmplies?** Aquestes competències apareixen recollides a l'article 65 de l'ET i s'estructuren entorn dels drets d'informació, d'audiència i de consulta. Competències que, tanmateix, es poden ampliar (mai reduir-se o condicionar-se) a través de conveni col·lectiu. Així mateix, s'ha de tenir en compte que la vulneració dels drets dels representants dels treballadors constitueix una infracció administrativa greu imputable a l'empresari, sancionable amb multa.

Les competències són les següents:

a) Rebre informació, que li serà facilitada trimestralment almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa, així com sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

#### **Lectura complementària**

J. L. Monereo (1992). *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid.

b) Rebre la còpia bàsica dels contractes, en els casos previstos legalment, i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als contractes, en el termini dels deu dies següents després de tenir lloc.

c) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa reves-teixi la forma de societat per accions o participacions, dels altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que a aquests.

d) Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les seves decisions adoptades sobre les següents qüestions: 1) reestructuracions de plantilla i ces-sacions totals o parcials, definitives o temporals; 2) reduccions de jornada, així com tras-llat total o parcial de les instal·lacions; 3) plans de formació professional de l'empresa; 4) implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball; i, 5) estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

e) Emetre informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatusjurídic de l'empresa suposí qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

f) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa, així com dels documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

g) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus (incloses l'acomiadament disciplinari).

h) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

i) Exercir una tasca: 1) de vigilància en el compliment de les normes vigents en matè-ria laboral, de Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, en el seu cas, les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents; i, 2) de vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el treball en l'empresa (previstes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i en les seves normes de desenvolupament).

#### **Article 65 ET**

Les competències dels comitès d'empresa i delegats de per-sonal es troben regulades a l'article 65 de l'ET i són am-pliables a través de conveni col·lectiu.

#### **Exemple**

En el cas de les lletres d i e, l'informe s'haurà d'elaborar en el termini de 15 dies i no és, com a regla general, vinculant per a l'empresa. S'ha de tenir en compte, no obstant això, que la falta d'aquest informe constitueix una infracció ad-ministrativa greu imputable a l'empresari.

j) Participar, com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o de les seves famílies (exemple: fons d'assistència en cas de necessitat).

k) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir l'establiment de les mesures que calguin per al manteniment i l'increment de la productivitat, d'acord amb el pactat als convenis col·lectius

l) Informar els seus representats en tots els temes i qüestions que tinguin o puguin tenir repercussió, directa o indirecta, en les relacions laborals. Amb això es pretén garantir que els treballadors coneguin l'activitat dels seus representants, el contingut de la informació que aquests reben, les propostes realitzades i els acords assolits.

Tanmateix, s'ha de tenir en compte que al costat de les competències recollides al citat article 65 de l'ET, altres preceptes del mateix Estatut reconeixen altres competències al comitè d'empresa i delegats de personal que s'afegeixen a les previstes en el precepte esmentat. És el cas dels articles 18, 19, 22, 24, 29, 31, 34, 39, 40, 41, 44, 51, 53, 82 i 87. També es recullen competències en altres normes laborals, sense poder oblidar tampoc que totes elles, tal com hem assenyalat, no són ampliables a través de conveni col·lectiu.

Així mateix, la representació unitària té capacitat suficient per a exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències. I al costat d'això, els delegats de personal i membres del comitè d'empresa hauran de mantenir la discreció en tot allò relatiu a les competències assenyalades en les lletres *a*, *b*, *c*, *d* i *e* anteriors, fins i tot després de deixar de pertànyer a l'òrgan de representació i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció de l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat a la representació dels treballadors no podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta i per a finalitats diferents d'aquelles que van motivar el seu lliurament.

S'ha de tenir en compte que en aquest àmbit els Tribunals han fixat el criteri que perquè un document sigui considerat com a confidencial no és suficient que així el qualifiqui de forma unilateral l'empresari, és necessari que ho sigui des d'un punt de vista estrictament objectiu.

D'altra banda, cal tenir molt en compte que un exercici adequat de les competències vistes anteriorment requereix, al seu torn, l'existència d'unes garanties que facilitin i emparin el seu exercici efectiu. Garanties que també són ampliables a través de conveni col·lectiu i que pretenen facilitar la tasca dels representants dels treballadors i, alhora, evitar-los possibles represàlies com a conseqüència de l'exercici de la seva tasca representativa.

Aquestes garanties són les següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal.

### **Exemple**

Les garanties dels membres del comitè d'empresa i dels delegats de personal es troben regulades a l'article 68 de l'ET.

### **Lectura complementària**

G. Boza (1997). *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. València.

b) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques. Aquestes causes són les previstes als articles 47 (suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades d'un motiu de força major) i 51 (acomiadament col·lectiu) de l'ET. Aquesta prioritat també arriba als supòsits de trasllat i desplaçament a centres de treball diferents de la mateixa empresa (article 40.5 de l'ET).

c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat del cas que aquesta es produeixi a causa de la revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, del possible acomiadament disciplinari. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

### Lectura complementària

G. Tudela (1991). *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Madrid.

Si l'acomiadament del representant dels treballadors és declarat improcedent, l'opció entre la readmissió a l'empresa i la indemnització correspon al mateix treballador (articles 56.4 de l'ET i 110.2 de la Llei de Procediment Laboral).

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè d'empresa, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació. Pot publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, publicacions d'interès laboral o social, si ho comunica prèviament a l'empresa.

### Lectura complementària

S. del Rey (1994). *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: Un análisis jurisprudencial*. Madrid: Civitas. També recomanem la Sentència del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de desembre.

e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del comitè o delegats de personal en cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:

Fins a 100 treballadors	15 hores
De 101 a 250 treballadors	20 hores
De 251 a 500 treballadors	30 hores
De 501 a 750 treballadors	35 hores
De 751 endavant	40 hores

Es podrà pactar en el conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal, en un o diversos dels seus components, sense sobrepassar el màxim total, i podrà quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració. També es podrà pactar en conveni l'ampliació del nombre d'hores de crèdit horari.

### Lectura complementària

R. Aguilera (1996). *El despido de los representantes de los trabajadores por uso abusivo del crédito horario*. Madrid.

Exemple: en el cas d'una empresa de 2.879 treballadors, el crèdit horari mensual retribuït corresponent a cada un dels 25 membres del comitè d'empresa seria de 40 hores mensuals. En cas de pactar-se al conveni col·lectiu aplicable la possibilitat d'acumulació, es podria donar el cas que en benefici d'un sol membre del comitè s'acumulés un crèdit mensual equivalent a la seva jornada de treball, la qual cosa suposaria, a la pràctica, la total exclusió de les seves obligacions laborals.

f) Disposar d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, sempre que les característiques de l'empresa o del centre de treball ho permetin. En cas de discrepàncies entre l'empresari i els representants dels treballadors, aquestes es decidiran per l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball. També tindran dret a un o diversos taulers d'anuncis, com a element de comunicació amb els seus representats.

Finalment, es pot tenir en compte que la durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de quatre anys, i s'entén que es mantindran en funcions a l'exercici de les seves competències i garanties fins que no es promoguin i se celebrin noves eleccions a representants dels treballadors. Només podran ser revocats durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els hagin elegit, mitjançant assemblea convocada a l'efecte a instància d'un terç, com a mínim, dels electors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es podrà efectuar durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni replantejar-se fins que no hagin transcorregut, almenys, sis mesos.

Finalment, s'ha de tenir en compte que l'elecció dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa es duu a terme a través d'un procediment electoral regulat, d'una forma minuciosa, als articles 67, 69 i següents de l'ET i al Reial decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa. Procediment electoral en el qual és possible distingir diverses fases: a) promoció de les eleccions; b) constitució de la taula electoral; c) elecció; i d) resultats de la votació.

### La representació sindical: seccions sindicals i delegats sindicals

En aquest àmbit, i des d'una perspectiva general, es pot partir del disposat als articles 7 i 28.1 de la Constitució espanyola, precepte aquest últim en el qual es reconeix expressament el **dret a la llibertat sindical**; dret desenvolupat en la LOLS, l'article primer de la qual assenyala que tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials (amb l'excepció expressa dels membres de les Forces Armades, els instituts armats de caràcter militar i els jutges, magistrats i fiscals; també presenta especialitats -amb diferent abast- el cas dels membres dels cossos i forces de seguretat, el personal civil al servei de l'administració militar i els funcionaris públics), i el seu article segon afegeix que la llibertat sindical comprèn:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls o a extingir-los, per procediments democràtics.

Així mateix, els sindicats en l'exercici de la llibertat sindical, tenen de dret a: 1) redactar els seus estatuts i reglaments, organitzar la seva administració interna i les seves activitats i formular el seu programa d'acció; 2) constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, així com afiliar-s'hi i retirar-se d'aquestes; i, 3) no ser suspesos ni dissolts sinó és mitjançant la resolució ferma de l'autoritat judicial, fundada en incompliment greu de les lleis.

#### Articles 67 i 69 ET

L'elecció dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa es duu a terme a través d'un procediment electoral regulat, d'una forma minuciosa, als articles 67 i 69 i següents de l'ET.

#### Lectures complementaries

F. Durán i C. Sáez (1992). Llibertat sindical y acción sindical en la empresa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. A *Revista Española de Derechodel Trabajo*, 52.P. Menéndez (1997). *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. Madrid.

b) El dret del treballador a afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar els seus estatuts, o a separar-se d'aquell on estigués afiliat, perquè ningú pot ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

En aquest àmbit es pot tenir en compte el que assenyala l'article 3 de la LOLS, en el qual es preveu que: "... els treballadors per compte propi que no tinguin treballadors al seu servei, els treballadors a l'atur i els que hagin cessat en la seva activitat laboral, com conseqüència de la seva incapacitat o jubilació, es podran afiliar a les organitzacions sindicals constituïdes d'acord amb l'exposat en la present Llei, però no fundar sindicats que tinguin precisament per objecte la tutela dels seus interessos singulars, sense perjudici de la seva capacitat per a constituir associacions a l'empara de la legislació específica."

c) El dret dels afiliats a escollir lliurement els seus representants dins de cada sindicat.

d) El dret a l'exercici de l'activitat sindical en l'empresa o fora d'ella, que comprendrà, en tot cas, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, al plantejament de conflictes individuals i col·lectius i a la presentació de candidatures per a l'elecció de comitès d'empresa i delegats de personal, en els termes previstos en les normes corresponents.

Partint de tot això, es pot tenir en compte que la citada LOLS (articles 6 i 7), distingeix tres tipus de sindicat: 1) sindicats més representatius a nivell estatal; 2) sindicats més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma; i, 3) sindicats merament representatius.

En primer lloc, tindran la consideració de **sindicats més representatius a nivell estatal** els que acreditin una especial audiència, expressada en l'obtenció, en l'esmentat àmbit, del 10% o més del total de delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa o òrgans corresponents de les administracions públiques, així com els sindicats o ens sindicals, federats o confederats als anteriors, en el seu àmbit específic d'actuació.

Aquest tipus de sindicats gaudiran de capacitat representativa en tots els nivells territorials i funcionals per a: 1) ostentar representació institucional dels interessos generals dels treballadors davant de les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista (com exemples es poden citar els òrgans rectors de l'INSS o de l'IMSERSO); 2) la negociació col·lectiva, en els termes previstos en l'ET; 3) participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques a través dels oportuns procediments de consulta o negociació; 4) participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball (procediments arbitral, de conciliació i mediació); 5) promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques; 6) obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics en els termes previstos legalment; i 7) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.

En segon lloc, tindran la consideració de **sindicats més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma** els sindicats de l'esmentat àmbit que acreditin una especial audiència expressada en l'obtenció, almenys, del 15% dels delegats de personal, membres de comitès d'empresa i dels òrgans de representació de les administracions públiques, sempre que comptin amb un mínim de 1.500 representants i no hi hagi federats o confederats a una organització

### Lectura recomanada

En relació amb l'abast subjectiu del dret de llibertat sindical podeu consultar:

A. Martín et al. (2002). *Derecho del Trabajo* (p. 255 i següents). Madrid: Tecnos.

### Dret a l'exercici de l'activitat sindical

En aquesta qüestió podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 184/1991, de 30 de setembre (BOE de 5 de novembre); 105/1992, d'1 de juliol (BOE de 24 de juliol) i 107/2000, de 5 de maig (BOE de 7 de juny).

### Lectura complementària

F. Navarro (1993). *La representatividad sindical*. Madrid.

### Sindicats més representatius

En aquest àmbit podeu consultar la Sentència del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de juliol.

sindical d'àmbit estatal. També tindran aquesta consideració, en el seu àmbit concret d'actuació, els sindicats federats o confederats a una organització sindical d'àmbit de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representativitat en els termes abans vistos.

Aquest tipus de sindicats gaudiran de capacitat representativa per a exercir en l'àmbit específic de la comunitat autònoma les funcions i facultats abans referits respecte dels sindicats més representatius a nivell estatal, així com la capacitat per a ostentar la representació institucional davant de les administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal.

Finalment, el **sindicat merament representatiu** és aquell que ha obtingut, en un àmbit funcional i territorial específic, el 10% o més dels delegats de personal, membres de comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques.

Aquest tipus de sindicat podrà exercir en l'esmentat àmbit específic les funcions següents:

- a) la negociació col·lectiva, en els termes previstos en l'ET;
- b) participar com a interlocutor en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques;
- c) participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball;
- d) promoure eleccions per a delegats de personal, comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques; i,
- e) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que la resta dels sindicats, això és, aquells no inclosos en alguna de les categories anteriors, manquen de les funcions atribuïdes a aquests, encara que gaudeixen d'una sèrie de competències l'exercici de les quals és comú a tots els sindicats; són: redactar els seus estatuts i reglaments, organitzar la seva administració interna, constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, així com adherir-se i retirar-se d'elles, no ser suspesos ni dissolts llevat que es dicti una resolució judicial ferma, i exercir l'activitat sindical (negociació col·lectiva, dret de vaga i plantejament de conflictes col·lectius). Tot això en els termes previstos per les lleis.

Ara bé, del contingut abans expressat del dret de llibertat sindical en aquest mòdul només ens ocuparem de dos dels seus elements: 1) del dret a l'activitat sindical (que analitzarem a continuació) i, 2) en concret, del dret a la negociació col·lectiva com a contingut específic d'aquella (que estudiarem a l'apartat següent d'aquest mateix mòdul).

En aquest sentit, **s'entén per acció sindical** la forma a través de la qual s'articula l'actuació sindical per a la consecució dels seus objectius. D'aquesta manera, l'article 8 de la LOLS, assenyala que els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball: a) constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert als estatuts de cada sindicat (seccions sindicals que, en determinats casos, podran comptar amb delegats sindicals i que constitueixen, tal com hem vist, la representació sindical dels tre-

#### STC 201/1999

En relació amb el paper de les seccions sindicals podeu consultar la Sentència del Tribunal Constitucional 201/1999, de 8 de novembre (BOE de 16 de desembre).

balladors en l'empresa o centre de treball); b) fer reunions, prèvia notificació a l'empresari (no es requereix la seva autorització), recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa; i, c) rebre la informació que li remeti el seu sindicat. La vulneració per part de l'empresari del dret de reunió constitueix infracció administrativa molt greu i la vulneració dels drets de recaptar quotes i de distribuir i rebre informació sindical implica una infracció administrativa greu.

És a dir, d'acord amb l'article 9 de la LOLS, aquells que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret: a) al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, i es podran establir, per acord, limitacions al seu gaudi en funció de les necessitats del procés productiu; b) a l'excedència forçosa, o a la situació equivalent en l'àmbit de la funció pública amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'hauran de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data de la cessació; i, c) a l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

Si ens centrem en el paper de la representació sindical com a forma específica de representació dels treballadors en l'empresa, es pot assenyalar que les seccions sindicals constitueixen la representació dels sindicats a cada empresa. Això és, agrupen tots els treballadors afiliats a un determinat sindicat.

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que l'existència d'afiliats a un sindicat en una empresa o centre de treball no suposa obligatòriament la constitució d'una secció sindical. I que també és possible l'existència de diverses seccions sindicals. Es pot tenir en compte, no obstant això, que qualsevol sindicat pot constituir seccions sindicals, conforme al que es prevegi als seus estatuts (procediment de constitució de la secció, el seu àmbit d'actuació i funcions, etc.).

Quant a les funcions que poden assumir les seccions sindicals, la LOLS, només regula els drets d'aquelles que pertanyin a sindicats més representatius o que tinguin presència en els comitès d'empresa o comptin amb delegats de personal.

Aquests drets són els següents: a) amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar dins del centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés dels treballadors; b) dret a la negociació col·lectiva; c) dret a la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors. Tots aquests drets són millorables a través de conveni col·lectiu.

Tanmateix, qualsevol secció sindical –tant si compleix o no els requisits assenyalats en el paràgraf anterior– tindrà dret a: 1) fer reunions, prèvia notificació a l'empresari; 2) recaptar quotes dels afiliats al sindicat; i, 3) distribuir informació sindical, tot això fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. A més, conforme a l'establert a l'article 2.2.d de la LOLS, tindran dret a la negociació col·lectiva (de caràcter extraestatutari), a convocar vagues i plantejar conflictes col·lectius.

### Lectura complementària

C. Sáez (1992). *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid.

### Lectures complementaries

I. Albiol (1990). La representació sindical en la empresa. A *Estudios ofrecidos al Prof. Alonso Olea*. Madrid. M. Álvarez (1991). *La organización del sindicato en los lugares de trabajo*. Madrid.

I al costat de tot això, en l'empresa o centre de treball on donin serveis més de 250 treballadors (qualsevol quina sigui la seva modalitat contractual), les seccions sindicals constituïdes i que representin sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball. És a dir, el delegat sindical és el que representa la secció sindical a tots els efectes. Els estatuts de les organitzacions sindicals acostumen a regular el procediment d'elecció dels delegats sindicals.

En el cas que es tracti d'un sindicat que no té presència en el comitè d'empresa, aquest podrà designar un portaveu o similar, però no un delegat sindical amb les facultats i garanties reconegudes per la Llei (sentències del Tribunal Constitucional 61/1989, de 3 d'abril i 84/1989, de 10 de maig).

D'altra banda, el nombre de delegats sindicals per cada a secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció al comitè d'empresa es determinarà segons la següent escala:

#### Exemple

En aquest àmbit podeu consultar la Sentència del Tribunal Constitucional 94/1995 (BOE de 24 de juliol).

De 250 a 750 treballadors	1 delegat sindical
De 751 a 2.000 treballadors	2 delegats sindicals
De 2.001 a 5.000 treballadors	3 delegats sindicals
De 5.001 endavant	4 delegats sindicals

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots (encara que sí el 5%), estaran representades per un sol delegat sindical. El nombre de delegats sindicals es podrà ampliar, en tot cas, a través de conveni col·lectiu o acord específic.

D'altra banda, els delegats sindicals, fins i tot en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa (analitzades en l'apartat anterior d'aquest mòdul), així com els següents drets, a part d'aquells que es poden establir –per a millorar-los– per conveni col·lectiu:

- tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, estan obligats a guardar discreció professional en aquelles matèries en les quals legalment sigui necessari;
- assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i salut (comitè de seguretat i salut), amb veu però sense vot (amb això es pretén garantir la connexió entre la representació unitària i la representació sindical); i,
- ser escoltats per l'empresa abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general, i els afiliats del seu

#### STC 173/1992

Respecte a l'elecció dels delegats sindicals podeu consultar la Sentència del Tribunal Constitucional 173/1992, de 29 d'octubre.



sindicat, en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

### 3.2. El conveni col·lectiu

L'acord o pacte col·lectiu significa, sens dubte, una innovació en les fonts de producció de les normes laborals. Per tant, en aquest apartat analitzarem el paper del conveni col·lectiu en el sistema de relacions laborals, tant des d'una perspectiva històrica com de regulació vigent.

#### 3.2.1. Bases de treball i pactes col·lectius de treball en els orígens de la negociació col·lectiva

En el seu origen el conveni col·lectiu va ser simplement un acord, "un cavallerós compromís" el compliment del qual es deixava a la voluntat de cada una de les parts. Malgrat el respecte a la paraula empenyorada, aquest no era suficient garantia per a l'estabilitat de les estipulacions, si tenim en compte que en la majoria d'ocasions aquests pactes es firmaven sota la coacció d'un conflicte, tant si aquest havia succeït amb anterioritat o després de la firma.

"Acord entre cavallers! Bé, sí. Però entre cavallers que un i altre tenen el ganivet entre les dents i que cada un està disposat a apropiarse, per virtut d'aquest acord, de gran part de la presa cobejada, a no escatimar cap ferida a l'adversari econòmic, i a emprar -per a obligar-lo a capitular-, tots els mitjans que la llei tolera i encara aquells que només reprova amb veu indolent, sense assegurar-se de l'eficàcia de les seves sancions."

E. Lambert (1924). *La lutte judiciaire du capital et du travail organisés aux Etats Unis* (pròleg a l'obra escrita per ell mateix en col·laboració amb H. C. Brown). París.

Als Estats Units els tribunals van considerar d'ordinari que els convenis col·lectius formats lliurement i legalment havien de ser complets sempre que no creessin monopoli, i es van negar a admetre les demandes formulades per tercers contra la validesa d'aquests convenis. La majoria dels jutges dels diferents Estats admetien que els convenis tenien valor jurídic entre les parts que més els convenien.

"Creuen vostès que el dia que les organitzacions patronals i obreres representin, veritablement, la majoria dels patrons i obrers, i hagin arribat després de negociacions més o menys dilatades i després potser de lluites més o menys doloroses a una intel·ligència sobre condicions de treball que es resignaran, per molt temps, a veure el resultat dels seus esforços en favor de la pau social compromesos, potser irremeiablement per les manobres d'alguns obrers i patrons que han quedat fora del contracte i que en el llenguatge obrer o suís s'anomenen *cotoyeurs?*"

M. Jay. Intervenció a l'*Association nationale française pour la protection légale des travailleurs*.

Alejandro Gallart Folch quan tracta el conveni col·lectiu es refereix a "convencions col·lectives" com un terme més ampli que engloba els convenis col·lectius pròpiament dits i els acords d'empresa.

"Perquè la convenció col·lectiva subsisteixi és necessari que s'estengui a la generalitat de la professió."

J. Brethe (1921). *De la nature juridique de la convention collective de travail*. Bordeaux.

En un segon moment el conveni col·lectiu passa a ser un contracte amb eficàcia limitada als membres dels grups professionals representats pels subjectes que els subscriuen, l'explicació del qual o racionalització jurídica es pot fer encara a través de les regles del mandat i de la representació voluntària.

En una tercera fase el conveni col·lectiu es perfila com una institució jurídica amb perfil propi, quan es converteix en un acord normatiu pròpiament dit, els continguts del qual s'imposen com a normes jurídiques als treballadors i empresaris compresos en el seu àmbit d'aplicació.

El conveni col·lectiu assumeix el paper principal en la regulació de bases i condicions de treball, així com en l'ordenació de les relacions col·lectives entre empresaris i representants dels treballadors.

La determinació de condicions mínimes de treball es caracteritzava en la Llei de Contracte de Treball de 1931 per la concurrència de diferents fonts o instruments de regulació.

La superioritat jeràrquica de la "negociació col·lectiva corporativa" (bases de treball) sobre la "negociació col·lectiva lliure" (pactes col·lectius i contractes col·lectius) desenvolupada fora de l'àmbit dels jurats mixtos era clara. La seva actuació estava garantida gràcies a determinats mecanismes de funcionament.

El conveni col·lectiu és font del dret del treball, tal com es preveu a l'article 3 de l'Estatut dels treballadors, en el qual s'assenyala que: "Els drets i obligacions concernents a la relació laboral es regulen: a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat; b) Pels convenis col·lectius; c) Per la voluntat de les parts, manifestada al contracte de treball (...); d) Pels usos i costums locals i professionals".

### 3.2.2. La regulació vigent: concepte, característiques, funcions i tipologia dels convenis col·lectius

En el marc vigent de relacions laborals es pot partir del fet que, com és sabut, el conveni col·lectiu és una de les fonts del dret del treball, situada jeràrquicament per sota de les normes legals i reglamentàries i per sobre del contracte de treball i dels usos i costum locals i professionals; es pot definir com al pacte o acord subscrit de manera típica entre els representants dels treballadors i l'empresari o representants de l'empresari, a través del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

#### Lectura complementària

M. González (1935). *Anuario español de política social*. Madrid: Rivadeneira. Repertori complet de les bases de treball del període republicà.

#### Llei de contracte de treball de 1931

Les **disposicions legals** ocupaven el primer lloc seguides de les **bases de treball** elaborades pels jurats mixtos, en tercer lloc els **pactes col·lectius de treball, acordats fora del marc dels jurats mixtos entre les associacions professionals** legalment constituïdes de treballadors i empresaris. Finalment era possible un quart procediment de regulació de condicions mínimes: el **contracte col·lectiu de treball** pel qual un cap elegit intervenia per compte d'un grup de treballadors en la fixació de les condicions i amb la possibilitat d'una adhesió posterior per part de *qualsevol agrupació d'obres o de patrons o qualsevol treballador o patró no agrupat*.

A tot això s'hi pot afegir que el conveni col·lectiu té base constitucional en el disposat a l'enigmàtic article 37.1 de la Constitució espanyola, on s'assenyala que "la Llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, així com a la força vinculant dels convenis".

Doncs bé, del concepte de conveni col·lectiu abans apuntat es deriven **diverses característiques**:

### **Associació empresarial**

Per associació empresarial es pot entendre l'organització d'empresaris creada per a la promoció i defensa dels interessos d'aquests. La seva constitució es fonamenta en el dret d'associació recollit a l'article 22 de la Constitució espanyola.

a) Es pot fer o no, i, fins i tot, si s'ha iniciat la negociació d'un conveni col·lectiu, aquesta no ha d'acabar necessàriament en un acord.

b) Ni un treballador individual ni un grup de treballadors no poden negociar un conveni col·lectiu. Els subjectes negociadors en relació amb els treballadors són determinats per l'ET i depenen de l'àmbit d'aplicació que es tindrà en compte en el conveni col·lectiu: si és de nivell empresarial o inferior, els subjectes negociadors podran ser o bé la representació unitària o bé la representació sindical; en canvi, si el conveni és de nivell superior a l'empresa, els subjectes negociadors seran les organitzacions sindicals.

En canvi un empresari sí que pot ser subjecte negociador a nivell empresarial o inferior, mentre que en el nivell superior a l'empresa la intervenció correspondrà necessàriament a les associacions empresarials.

c) El conveni col·lectiu és un acord formulat per escrit i sotmès a unes condicions d'elaboració predeterminades pel mateix ET (Títol III).

d) Davant de l'absència de conveni col·lectiu, la relació laboral es regirà pel disposat en les normes legals i reglamentàries i en el contracte de treball.

### **Exemple**

en l'empresa X no hi ha conveni col·lectiu aplicable, quin serà el salari que percebran els seus treballadors? El previst en la norma legal (salari mínim interprofessional, en el sentit previst a l'article 27 de l'ET) o el recollit al contracte de treball de cada treballador si és superior.

e) El conveni col·lectiu posterior deroga el disposat al conveni anterior (successió normativa), llevat d'aquells aspectes que es mantinguin expressament en vigor. Així mateix, a través del nou conveni es poden alterar, modificar-se i, fins i tot, suprimir-se els continguts que hi havia al conveni anterior. En aquest supòsit s'aplicarà, íntegrament, el que es reguli en el nou conveni.

f) Correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis, i es poden pactar eventualment diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni.

### **Exemple**

S'ha tenir en compte que, conforme a l'article 82.3 de l'ET, "els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència".

g) I especialment, es pot destacar que el conveni col·lectiu és un acord amb eficàcia normativa, això és, s'aplica de forma imperativa i automàtica a les relacions de treball incloses dins del seu àmbit d'aplicació. Això és, obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

D'altra banda, podem preguntar-nos per les **funcions** que pot complir, dins del seu àmbit d'aplicació, un conveni col·lectiu. Les funcions, de gran importància, són les següents:

1) Tal com assenyalàvem anteriorment, la primera funció consisteix a regular les condicions de treball que han de regir dins del seu àmbit d'aplicació. D'aquesta manera, es poden regular qüestions tan transcendents –i tan variades– com el salari dels treballadors afectats pel conveni, la jornada, les modalitats de contractació, els drets col·lectius, la prevenció de riscos laborals, la formació professional, les vacances, els permisos, etc.

2) Una segona funció se centra en millorar o complementar les condicions de treball previstes per les normes legals i reglamentàries.

### Dos exemples

en matèria salarial, un conveni col·lectiu que prevegi una retribució per als treballadors afectats superior al salari mínim interprofessional previst per l'article 27 de l'ET. I en matèria de vacances, un conveni que estableixi una durada superior als trenta dies naturals recollits a l'article 38 de l'ET.

3) En tercer lloc, el conveni col·lectiu pot complir la funció de complementar determinades normes legals que permeten o sol·liciten expressament el desenvolupament a càrrec del conveni citat.

### Exemple

A tall d'exemple, a l'article 22 de l'ET es preveu que: "Mitjançant la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de categories o grups professionals". És a dir, la mateixa norma legal "cria" el conveni col·lectiu perquè estableixi el sistema de classificació professional dels treballadors que cal aplicar en una determinada empresa o sector d'activitat.

4) I finalment, el conveni col·lectiu pot servir de curs normatiu per als problemes o conveniències particulars de regulació dels diferents sectors d'activitat i empreses. I això perquè, a diferència de la norma legal o reglamentària, el conveni col·lectiu resulta més proper a les necessitats que ha de regular, ja que s'hi adapta amb més agilitat i flexibilitat. És a dir, no és el mateix una norma que es redacta per a aplicar-se a 15 milions de treballadors –norma legal o reglamentària–, que una altra que s'aplicarà a un determinat àmbit –empresa o sector. No hi ha dubte que el contingut d'aquesta última es podrà adaptar més fàcilment i àgilment a la situació que hi ha (i a les necessitats previstes) en aquesta concreta empresa o sector.

Finalment, partint de tot això i tenint en compte la importància que, en l'àmbit del dret del treball, té el conveni col·lectiu, ens podem preguntar el següent: **hi ha un sol tipus de conveni col·lectiu?** La resposta és negativa, ja que existeixen diversos tipus de convenis col·lectius, classificables a més a partir de diversos criteris:

- Depenent d'un criteri geogràfic.

### Observació

S'han de tenir molt presents les funcions que compleix un conveni col·lectiu.

### Observació

Cal tenir molt en compte que no hi ha només un tipus de conveni col·lectiu.

- Dependent de l'àmbit d'aplicació funcional del conveni.
- Dependent de la seva eficàcia.
- D'acord amb la seva funció.

#### a) Dependent d'un criteri geogràfic

Es pot parlar de convenis col·lectius estatals, autonòmics, interprovincials, provincials i locals, essencialment.

#### b) Dependent de l'àmbit d'aplicació funcional del conveni

- **Conveni d'empresa o d'àmbit inferior a l'empresa.** Té com a àmbit d'aplicació el conjunt de relacions de treball que hi ha en l'empresa, sigui quina sigui la implantació geogràfica d'aquesta.

També, en empreses amb certes dimensions es poden establir unitats de negociació d'àmbit més reduït, d'acord amb diversos criteris productius o organitzatius, així: centres de treball, processos productius, departaments o seccions, etc. Això significa que hi pot haver convenis col·lectius que només s'apliquin a un determinat centre de treball de l'empresa o fins i tot a una determinada secció o departament. També, i com a figura certament especial, es pot referir al conveni col·lectiu de grup d'empreses.

- **Conveni d'àmbit superior a l'empresa:** aquest tipus de conveni té com a àmbit d'aplicació, generalment, un sector o branca d'activitat. No obstant això, aquest criteri sectorial es pot establir sobre la base de diversos criteris: matèria primera utilitzada, naturalesa del procés productiu, producte acabat, etc. Cal tenir en compte que els convenis col·lectius de sector poden ser negociats en diferents àmbits geogràfics: localitat, municipi, província, estat, etc.

#### Exemple

convenis col·lectius d'indústries de carn, escorxadors d'aus i conills, perfumeria i afins, per a la indústria de l'adobat, corretges i cuirs industrials i adobatge de pells per a pelleteries, de teules, maons i peces especials d'argila cuita, etc.

En aquest àmbit superior a l'empresa també és possible negociar un conveni col·lectiu que tingui un àmbit interprofessional, això és, que reguli totes les relacions laborals del conjunt del sistema productiu. Encara que es pot tenir en compte que, a la pràctica, aquest tipus de conveni col·lectiu queda limitat a la regulació de determinades matèries concretes d'interès general (formació professional, mitjans extrajudicials de solució de conflictes) i a l'orientació de l'activitat negociadora d'àmbits inferiors.

- **Conveni de franja:** és aquell que s'aplica a un grup de treballadors dins d'un col·lectiu més ampli, tant si és dins d'una empresa o dins d'un sector d'activitat. Es tracta normalment de treballadors amb característiques pro-

#### Centre de treball

Per *centre de treball* s'entén d'acord amb allò establert a l'article 1.5 de l'ET, la "unitat productiva amb organització específica que sigui donada d'alta, com a tal, davant de l'autoritat laboral".

professionals molt peculiars que els porten a negociar les seves condicions de treball de forma separada de la resta dels treballadors de l'empresa o sector.

### Exemple

conveni col·lectiu dels pilots de línies aèries (encara que existeixin altres treballadors que donen serveis en aquest mateix sector –personal de terra de línies aèries– el conveni citat no els resultaria aplicable).

### c) Depenent de la seva eficàcia

- **Conveni d'eficàcia general o "estatutari".** S'aplica a la totalitat dels treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació, sense distingir entre afiliats i no afiliats a les representacions professionals que l'han subscrit. Són els convenis col·lectius negociats i conclusos conforme el procediment recollit en el Títol III de l'ET, al qual farem referència en un apartat posterior.

És a dir si, per exemple, es tracta d'un conveni col·lectiu d'empresa, aquest resultarà d'aplicació i resultarà obligatori per a l'empresari i per a tots els treballadors que donen serveis en l'empresa, amb independència que aquests estiguin o no d'acord amb els seus continguts o estiguin afiliats o no a la representació sindical o representacions sindicals que, en aquest cas, han negociat el conveni. No es requereix, per tant, adhesió de cap tipus al conveni per part dels treballadors afectats pel conveni.

#### Classificació dels convenis col·lectius

Depenent de la seva eficàcia els convenis col·lectius es classifiquen en convenis d'eficàcia general o estatutaris i convenis d'eficàcia limitada o extraestatutaris.

No obstant això, l'eficàcia general del conveni no impedeix que les parts negociadores n'exclouguin determinades categories de treballadors que tenen poder de negociació individualment suficient per a determinar les seves condicions de treball. Així, per exemple, podria excloure's del conveni col·lectiu als alts càrrecs de l'empresa perquè aquests, per la posició que ocupen en l'estructura de l'empresa, poden negociar directament amb l'empresari les seves condicions de treball. En canvi, no se'n podria excloure determinats col·lectius de treballadors contractats temporalment per l'empresa, ja que aquesta exclusió resultaria contrària al principi d'igualtat i no discriminació previst a l'article 14 de la Constitució espanyola.

- **Conveni d'eficàcia limitada o "extraestatutari".** A diferència de l'anterior, només s'aplica als subjectes representats per les parts negociadores per mitjà de vincles d'afiliació o d'apoderament exprés. Hi ha, no obstant això, l'adhesió a aquest per part d'empresaris i treballadors no representats inicialment per les parts negociadores. Aquest tipus de convenis són aquells negociats al marge del disposat en el Títol III de l'ET, això és, aquells en els quals no s'ha seguit, pel motiu que sigui, el procediment de negociació allí previst.

Seguint amb l'exemple referit en relació amb el conveni d'eficàcia general o estatutari: en el cas de tractar-se d'un conveni col·lectiu d'empresa d'eficàcia limitada o extraestatutari, aquest resultaria d'aplicació a l'empresari i als treballadors representats per qui va negociar el conveni en nom dels treballadors. Així, si el conveni es va negociar entre l'empresari i la representació sindical del sindicat XXX, el conveni només s'aplicaria a l'empresari i als treballadors afiliats al sindicat XXX, i, per tant, llevat de la seva adhesió expressa, el conveni no s'aplicaria ni als treballadors afiliats a altres sindicats, ni als treballadors no afiliats a cap sindicat.

#### d) D'acord amb la seva funció

Són aquells convenis col·lectius que compleixen funcions especials i que, per tant, no es limiten a la funció típica del conveni, això és, a la regulació de les condicions de treball dels treballadors afectats. Són:

- **Acords marc:** la finalitat dels quals és intentar ordenar i orientar la negociació de convenis en àmbits més reduïts, per la qual cosa es pot dir que són "convenis que encara s'han de convenir". El seu àmbit funcional ha de ser l'interprofessional o el de sector d'activitat o econòmic de grans dimensions i les seves parts negociadores, les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

En efecte, ja que hi pot haver múltiples convenis col·lectius la finalitat dels quals és regular les condicions de treball en un mateix àmbit, la finalitat dels acords marc és precisament organitzar i orientar els esmentats convenis per a evitar tant solapaments com buits de regulació. També, en alguns casos, fixen les matèries que no poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors com, per exemple, el d'empresa.

- **Conveni general o bàsic:** té com a finalitat la fixació en un àmbit sectorial ampli de bases o condicions de treball que actuïn com a límit mínim inderogable per a altres convenis col·lectius posteriors.
- **Acords d'empresa:** són acords que tenen per objecte l'organització del treball i/o l'adopció de decisions sobre l'ocupació o la plantilla de l'empresa. L'adopció d'aquests acords està prevista, en alguns casos, legalment. El seu abast i eficàcia són diversos.

#### Exemple

Com a exemples es poden citar els articles 41 (modificació substancial de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte per causes econòmiques, organitzatives o de producció o derivades d'un motiu de força major) o 51 (acomiadament col·lectiu) de l'ET.

- **Acord d'adhesió:** consisteix a reduir la negociació d'un conveni col·lectiu a la simple adhesió de les parts negociadores a un altre conveni en vigor. L'adhesió s'ha de produir respecte de la totalitat del conveni col·lectiu.

#### Convenis

D'acord amb la seva funció els convenis es classifiquen en: acords marc, conveni general o bàsic, acords d'empresa, acords d'adhesió i acords de pau.

#### Acord marc

La finalitat de l'acord marc és l'establiment de regles o pautes, tant sobre l'estructura de la negociació col·lectiva en l'àmbit interprofessional o sectorial a què s'apliquen, com sobre el contingut dels convenis ordinaris negociats en àmbits inferiors (Sentència del Tribunal Suprem de 16 de novembre de 1989).

#### Lectures complementaries

F. Elorza (2000). *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*. Madrid. F. J. Gómez (1997). *La adhesión al convenio colectivo*. Santiago de Compostela.

### Exemple

els negociadors del conveni col·lectiu aplicable en l'empresa X decideixen que, en lloc de negociar un conveni col·lectiu propi, s'adhereixen al conveni col·lectiu de la seva empresa veïna Z.

- **Acord de pau:** és l'acord conclòs en ocasió d'una vaga o situació conflictiva entre treballadors i empresaris i amb el propòsit principal de posar-hi fi. Es diferencia del conveni col·lectiu ordinari en el fet que se centra exclusivament o gairebé exclusivament en les matèries objecte del conflicte.

### 3.2.3. Parts negociadores i contingut del conveni col·lectiu

Tal com vam veure, les parts negociadores d'un conveni col·lectiu són determinades pel mateix ET i depenen de l'àmbit d'aplicació que tindrà el futur conveni. Això suposa plantejar-nos la següent qüestió: **qui està legitimat per a negociar un conveni col·lectiu?** Referent a això cal diferenciar entre el conveni d'empresa o àmbit inferior i el conveni d'àmbit superior a l'empresa.

**a) Conveni d'empresa o àmbit inferior** (centre de treball, departament o secció, etc.). Per part dels treballadors, el comitè d'empresa, delegats de personal, en el seu cas (representació unitària), o les representacions sindicals si n'hi ha (secció o delegats sindicals o associació professional de franja). Als convenis col·lectius que afectin la totalitat dels treballadors de l'empresa serà necessari que aquestes representacions sindicals, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa. En el cas del conveni de franja es requereix que els treballadors afectats (afiliats o no) designin expressament les representacions amb implantació en l'àmbit d'aplicació del conveni, a través del vot personal, lliure, directe i secret. Des del punt de vista de l'empresari, pot negociar el conveni el mateix empresari o aquell qui aquest delegui per a fer-ho. En tot cas, serà necessari que ambdues parts es reconeguin com a interlocutors.

**b) Conveni d'àmbit superior a l'empresa.** Per part dels treballadors poden negociar-lo:

- Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, els ens sindicals afiliats, federats o confederat a aquests.
- Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin de l'esmentat àmbit territorial, així com, i en els seus respectius àmbits, els ens sindicals afiliats, federats o confederat a aquests.

#### Sentències

En aquest àmbit podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 4/1983, de 28 de gener (BOE de 17 de febrer), 12/1983, de 22 de febrer (BOE de 23 de març) i 73/1984, de 27 de juny (BOE d'11 de juliol).



- Les organitzacions sindicals que, dins de l'àmbit geogràfic i funcional del conveni, comptin amb un 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal.
- També estaran legitimades als convenis col·lectius d'àmbit estatal les organitzacions sindicals de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatives conforme al previst a l'article 7.1 de la LOLS.

Per part dels empresaris, estan legitimades per a negociar les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni, tinguin el 10% dels empresaris i aquests emprin al 10% dels treballadors afectats per aquell. També podran negociar convenis en l'àmbit de comunitat autònoma les associacions empresarials que comptin en aquesta amb un mínim del 15% dels empresaris i treballadors, sempre que no estiguin federades o confederades a altres de nivell estatal.

D'altra banda, quant al contingut del conveni col·lectiu es pot destacar que, com hem vist, aquest té com a finalitat regular les "condicions de treball" que han de regir dins del seu àmbit d'aplicació; sobre això s'assenyala a l'article 85.1 de l'ET que, dins del respecte a les lleis, el conveni podrà regular matèries tan variades com les següents: matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i en general, totes aquelles que afectin les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per a resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta previstos en el marc de la mobilitat geogràfica, la modificació substancial de les condicions de treball, la suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i l'acomiadament col·lectiu. Així mateix, es podran articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

Tanmateix, és important tenir en compte que, en tot cas, existeix un **contingut mínim** que ha de contenir qualsevol conveni col·lectiu, que consisteix en el següent:

- Determinar les parts que concerten el conveni.
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal del conveni. Això és, treballadors i empresari o empresaris afectats, tipus de conveni col·lectiu des de la perspectiva funcional abans vista (d'empresa, àmbit inferior a l'empresa o superior, o de franja), àmbit territorial (localitat, comarca, municipi, estatal, entre d'altres) i vigència del conveni (un any, dos anys, cinc anys, etc.).
- En el cas dels convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, les condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial, en determinats casos (clàusules de "despenjament salarial"). El procediment de despenjament salarial consisteix, essencialment, que donades determinades circumstàncies econòmiques una empresa pot no aplicar, amb caràcter temporal, el règim salarial previst al conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li resulta d'aplicació.

### Lectura complementària

C. Agut (1999). *La clàusula de descuelgue salarial*. València.

Tanmateix, si el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa no recull la clàusula citada de "despenjament salarial", a l'article 82.3 de l'ET es preveu que l'esmentat despenjament

#### Article 85.3 ET

A l'article 85.3 de l'ET es recull el "contingut mínim" del conveni col·lectiu.

només es podrà produir per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors quan així ho requereixi la situació econòmica de l'empresa. En cas de no existir acord, la discrepància serà resolta per la comissió paritària del conveni. La determinació de les noves condicions salarials es produirà mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i, en el seu defecte, podran encomanar-la a la comissió paritària del conveni.

### Lectura complementària

A. Arufe (2000). *La denuncia del convenio colectivo*. Madrid.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini de preavís per a l'esmentada denúncia.

Es pot tenir en compte que si, finalitzat el termini de vigència inicialment fixat, el conveni col·lectiu no es denuncia per una de les parts negociadores o per ambdues, el conveni, llevat d'un pacte en contra, es prorrogarà automàticament per un període d'un any.

### Exemple

Respecte al paper de la comissió paritària del conveni podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 162/1989, de 16 d'octubre (BOE de 7 de novembre) i 217/1991, de 14 de novembre (BOE de 17 de desembre).

També F. Alemany (1995). *Las comisiones paritarias*. Madrid.

e) Designació d'una comissió paritària per a fer-se càrrec d'aquelles qüestions que li siguin atribuïdes, i determinació dels procediments per a resoldre les discrepàncies al seu si.

Aquesta comissió paritària -formada per les parts que negocien el conveni- té com a finalitat essencial resoldre els dubtes interpretatius que puguin sorgir a l'hora d'aplicar el conveni col·lectiu (Exemple: davant d'una redacció poc clara d'un determinat precepte la comissió citada durà a terme el corresponent aclariment).

D'altra banda, dins del contingut d'un conveni col·lectiu se sol **diferenciar** entre **clàusules normatives** i **clàusules obligacionals**. Les primeres són aquelles els destinataris de les quals no són les parts negociadores del conveni, sinó els treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació.

### Exemple

Les clàusules concretes del conveni col·lectiu que regulen els aspectes salarials o les que regulen la jornada dels treballadors, clàusules sobre ascensos, ingressos en l'empresa, contractes, vacances, excedències, faltes i sancions, etc.

Al contrari, les clàusules obligacionals van destinades a les parts negociadores, tot i que els seus beneficiaris indirectes són, de fet, els subjectes inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu.

### Exemple

Una clàusula per la qual la representació o representacions sindicals signants del conveni es comprometen a no convocar cap tipus de vaga durant la vigència del conveni col·lectiu. O també la clàusula per la qual l'empresari afectat pel conveni es compromet a contractar un determinat nombre de treballadors durant la seva vigència.

Es pot tenir en compte, no obstant això, que la distinció entre clàusules obligacionals i clàusules normatives no resulta del tot clara, perquè existeixen posicions molt variades jurisprudencials i doctrinals sobre això.

### Lectura complementària

J. García (1988). Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales. *Actualidad Laboral*, I.

Per a concloure aquest apartat, es pot assenyalar que la tendència general en els últims anys ha estat la d'enfortir el paper del conveni col·lectiu com a font reguladora del dret del treball. En efecte, tant la reforma laboral de 1994 com la reforma de 1997 han limitat el paper atribuït a la norma legal i han ampliat els àmbits en què pot intervenir el conveni col·lectiu. Amb això es reforça, sens dubte, la tasca que cal desenvolupar per les fonts professionals (conveni col·lectiu), en detriment de les fonts legals.

### 3.3. El dret de vaga

Finalment, analitzarem el dret de vaga, com a institució també bàsica del dret "col·lectiu" del treball; institució que, per la seva naturalesa (en la seva base es troba un conflicte latent entre treballadors i empresaris) presenta perfils diferents respecte de les figures que hem estudiat en els apartats anteriors.

#### 3.3.1. La penalització de les federacions

El primer pas que van haver de donar els obrers per a superar l'atomisme individual en el qual es trobaven en l'estat liberal va ser lluitar per a conquerir el dret d'associació. Les primeres constitucions no reconeixien el dret d'associació i de reunió.

El Codi penal espanyol de 1848 castigava les associacions "que s'haguessin format sense permís de l'autoritat" (art. 211) i les considerava com a associacions il·lícites. El mateix text legal penava aquells que "s'ajuntessin a fi d'encarir o abaratir abusivament el preu del treball o regular les seves condicions". Això comporta la declaració de considerar el treball humà com una mercaderia.

Aquests articles es reproduïen en altres del Codi penal de 1870 que al seu torn no considera reunions pacífiques "les que se celebraren a fi de cometre algun dels delictes penats en aquest Codi" (art. 189, 4t) i considera com a associacions il·lícites "les que tinguin per objecte cometre algun dels delictes d'aquest Codi".

Lògicament si es consideraven les federacions per a encarir o abaratir el preu del treball o regular les seves condicions com un delicte, qualsevol reunió o associació d'obrers o patrons per a exigir un augment o disminució del preu del seu treball o per a regular les seves condicions laborals (jornada, salubritat, higiene, edat laboral, etc.) era considerada també com a delicte penal.

Malgrat tot això les associacions obreres es van formar en la clandestinitat per a ajudar-se mútuament (societats d'auxilis mutus), per a formar cooperatives de producció i de consum o per a resistir davant els patrons.

#### Lectura complementària

M. R. Alarcón (1975). *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*. Madrid: Ediciones de la Revista de Trabajo.

De vegades, sota la fórmula mutualista s'amagava una vertadera societat de lluita. Una de les prestacions de les societats d'auxilis mutus era el pagament d'un subsidi contra l'atur, forma que encloïa la possibilitat de convertir-se en una caixa de resistència.

### Exemple

Per la falta de vies legals adequades, els moviments socials utilitzen i aprofiten aquelles solucions que són previstes per a altres finalitats. Així ocorre amb la Societat de Teixidors de Cotó de Barcelona on els sindicats apareixen convertits en mutualitats. No es tracta d'una peculiaritat, aquesta experiència és semblant en altres països. Els patrons perseguïen qualsevol tipus d'associació obrera.

El procés legal recorregut fins al reconeixement dels drets de reunió i associació va ser lent i discontinu. Entre la prohibició i la legalització s'insereix una fase de tolerància dels sindicats per part dels poders públics. Aquesta línia d'evolució es pot detectar amb caràcter general als països del nostre entorn cultural i econòmic.

A Espanya el primer text que legalitza les associacions és el Decret del 20 de novembre de 1868 que reconeixia "el dret que assisteix a tots els ciutadans per a constituir lliurement associacions públiques". Fins a aquest moment les organitzacions obreres de caràcter sindical van viure o bé en la clandestinitat o bé en la semiclandestinitat de les societats d'auxilis mutus.

El **reconeixement constitucional** del dret d'associació i reunió es produeix a les Constitucions de 1869 i de 1876.

La **Llei general d'associacions** de 1887 estableix un marc legal mínim per al moviment sindical. UGT (Unió General de Treballadors) es crea el 1888 i la CNT (Confederació Nacional del Treball) el 1910. Tanmateix la legalització de les associacions sindicals a finals del segle XIX no es pot comparar al que suposa el reconeixement de la llibertat sindical en les ordenacions actuals.

**El pas del Codi penal de 1848 al Codi penal de 1870** està marcat per l'aparent despenalització de les associacions pel **Decret de 1868** i per la continuïtat de la repressió penal de l'acció col·lectiva dels treballadors. Per tant, es pot considerar que es tractava d'una semilegalització de les associacions sindicals, ja que es reconeixia la seva estructura orgànica però no se'ls permetia el seu funcionament normal.

La normalització del conflicte col·lectiu es produeix amb la Llei de 19 de maig de 1908 sobre conciliació i arbitratge, i la Llei de 27 d'abril de 1909 de vagues i federacions que derogava l'article 556 del Codi penal de 1870. En aquestes normes es reconeixia la llibertat de vaga i el tancament patronal i s'atribuïa a les organitzacions professionals la facultat de coordinar les vagues i tancaments patronals. En cap cas no s'acceptaven les coaccions o amenaces.

#### Llei general d'associacions de 1887

La repressió legal del moviment obrer no es limita a Espanya a les pràctiques de lluita sinó que s'estén també a altres associacions com és el cas del Decret de dissolució de la Internacional i la consideració d'algunes organitzacions anarquistes com a associacions il·legals, perquè eren considerades contràries a la moral pública. La jurisprudència espanyola va interpretar de forma restrictiva l'àmbit d'aplicació del delictes de federació a partir de la **Llei general d'associacions de 1887**.

D'altra banda, quant al reconeixement de la llibertat de reunió i associació es pot destacar que la Constitució de l'1 de juny de 1869 reconeix a l'article 17 el dret a reunir-se pacíficament i a associar-se per a totes les finalitats de la vida humana que no siguin contràries a l'ordre públic.

La Constitució del 30 de juny de 1876 reconeixia també en el seu article 13 els drets de reunir-se pacíficament i d'associar-se per a fins de la vida humana, però remetia el desenvolupament del seu exercici a una futura **Llei d'Associacions** que com sabem no es va promulgar fins al 1887.

La Constitució del 9 de desembre de 1931 va afegir a la sèrie de llibertats pròpies de la part dogmàtica de les Constitucions liberals un extens repertori de drets de contingut social i econòmic que tendien a fer efectiva la protecció estatal dels treballadors. La Constitució de 1978 reconeix també els drets de reunió i associació.

### 3.3.2. La regulació actual del dret de vaga

L'article 28.2 de la Constitució espanyola reconeix el dret a la vaga, el considera com un dret fonamental i, per tant, amb una protecció màxima (tutela a través d'un procediment preferent i sumari davant dels Tribunals ordinaris i recurs d'empara davant del Tribunal Constitucional). Regulació constitucional que es completa amb allò disposat, amb caràcter preconstitucional, en el DLRT, parcialment en vigor, d'acord amb l'establert a la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981 (BOE de 25 d'abril de 1981).

Quant als **subjectes titulars del dret de vaga**, la Sentència del Tribunal Constitucional del 8 d'abril de 1981 aclareix que ho són els treballadors per compte d'altri, amb independència que estiguin o no afiliats a un sindicat i que prestin serveis en l'àmbit privat o públic, ja que la vaga implica precisament la cessació de la prestació de serveis per compte d'altri. Titulars del dret de vaga són, per una altra part, tant els treballadors espanyols com els estrangers autoritzats per a treballar a Espanya. No obstant això, s'ha de tenir en compte que certs col·lectius de treballadors de l'Administració pública tenen un tracte especial en aquest tema: és el cas del personal civil dependent d'establiments militars (titular del dret de vaga, però exclòs de l'àmbit d'aplicació del DLRT citat) i del personal d'empreses de seguretat (que no pot intervenir en vagues o conflictes laborals mentre estigui exercint les seves funcions).

#### Citació

A l'article 28.2 de la Constitució s'assenyala que "es reconeix el dret a la vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties precises per a assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat".

En el cas dels funcionaris públics –i al marge de la polèmica doctrinal que hi ha entorn de la seva inclusió o no a l'article 28.2 de la Constitució– el reconeixement del seu dret a la vaga es troba en la Llei 30/1984, de mesures per

#### Lectura complementària

J. M. Ramírez (1980). Huelga y cierre patronal en la Constitución española. A *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del prof. Bayón*. Madrid.

a la reforma de la funció pública, encara que determinats funcionaris públics tenen prohibit l'exercici del dret de vaga (és el cas, per exemple, dels membres del Cos Nacional de Policia i de les Forces Armades).

D'altra banda, ja que la vaga és un dret, ningú no pot ser obligat a seguir-la. En aquest sentit l'article 315 del Codi penal castiga amb penes de presó i multa els que actuant en grup o individualment però d'acord amb d'altres, coaccionin altres persones per a iniciar o continuar una vaga.

Es pot tenir en compte, no obstant això, que encara que es tracti, com hem vist, d'un dret individual dels treballadors, el seu exercici ha de ser forçosament de caràcter col·lectiu i és per això que, tant en la convocatòria com en el desenvolupament de la vaga, ocupen un paper fonamental els representants dels treballadors. I al costat d'això, l'exercici del dret a vaga constitueix, com hem vist en un apartat anterior, una facultat integrant del dret a la llibertat sindical.

Quant al **contingut i límits del dret de vaga**, la Sentència del Tribunal Constitucional del 8 d'abril de 1981 assenyala que el dret citat consisteix a "col·locar el contracte de treball en una fase de suspensió i d'aquesta manera limitar la llibertat de l'empresari, a qui se li veda contractar altres treballadors i dur a terme arbitràriament el tancament de l'empresa [...]. El dret constitucional de vaga es concedeix perquè els seus titulars es puguin deslligar temporalment de les seves obligacions juridicocontractuals". Això suposa que el dret de vaga no arriba a aquelles activitats que poden dur a terme els treballadors per a fer pressió sobre l'empresari, però que no impliquen la suspensió del seu contracte de treball.

Referent a això, a l'article 6 del DLRT s'estableix que:

#### Sentències

En aquest àmbit podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 11, 33, 35, 45, 104 a 106, 123 a 126, 198 i 223/1998, 254/1988 i 37/1998.

"1. L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball, ni no pot donar lloc a cap sanció, llevat que el treballador durant aquesta, incorregués en falta laboral.

2. Durant la vaga s'entendrà suspès el contracte de treball i el treballador no tindrà dret a salari.

3. El treballador en vaga romandrà en situació d'alta especial en la Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització per part de l'empresari i del mateix treballador. El treballador en vaga no tindrà dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat laboral transitòria.

4. Es respectarà la llibertat de treball d'aquells treballadors que no es vulguin afegir a la vaga.

5. Mentre duri la vaga, l'empresari no podrà substituir els vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa un cop s'hagi comunicat la decisió de fer vaga, llevat de cas d'incompliment de les obligacions contingudes en l'apartat número set d'aquest article.

6. Els treballadors en vaga podran efectuar publicitat sobre la vaga, de forma pacífica, i recollir fons sense cap coacció.

7. El comitè de vaga haurà de garantir durant la vaga la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que fos necessària per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa. Correspon a l'empresari la designació dels treballadors que han d'efectuar els esmentats serveis."

A tot això s'hi pot afegir que els interessos que es poden defensar amb l'exercici del dret de vaga són els de caràcter professional o laboral, això són, aquells vinculats al treballador en tant que subjecte del contracte de treball i membre del personal de l'empresa (Montoya Melgar), la qual cosa suposa, d'altra banda, que determinades vagues puguin ser considerades com a **il·legals**, d'acord amb l'establert a l'article 11 del DLRT:

- a) La vaga que s'iniciï o se sostingui per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors.
- b) La vaga de solidaritat o suport, llevat que afecti l'interès professional dels qui la promoguin o sostinguin.
- c) La vaga que tingui per objecte alterar, dins del seu període de vigència, el pactat en un conveni col·lectiu o l'establert per laude. Tanmateix, no és il·legal la vaga promoguda durant la vigència d'un conveni per a modificar-ne el seu contingut quan aquest hagi estat incomplet per l'empresari o hagin canviat radicalment les circumstàncies en les quals es va pactar el conveni.
- d) La vaga que es produeixi contravenint el disposat en el DLRT o expressament pactat en un conveni col·lectiu per a la solució de conflictes.

I al costat d'això, l'article 7.2 del DLRT considera com a "**abusives o il·lícites**" els tipus de vaga següents (seguint Montoya Melgar):

- 1) Les vagues rotatòries, això és, aquelles dutes a terme per diferents grups de treballadors que se succeeixen o alternen.
- 2) Les vagues efectuades per treballadors ocupats en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu de l'empresa.
- 3) Les vagues de zel o reglament, vagues impròpies, perquè en elles no hi ha una autèntica cessació col·lectiva en el treball sinó una pertorbació d'aquest.
- 4) Els actes d'alteració col·lectiva en el treball diferents de la vaga.

En aquests casos de vagues "abusives o il·lícites" *juga la presumpció iuris tantum* de la seva il·licitud, sense perjudici de la prova en contra a càrrec dels treballadors.

I, finalment, també es pot citar els supòsits de vaga intermitent i de vaga amb ocupació de locals de treball. La primera es considera lícita, llevat que l'empresari provi la il·licitud o abús, demostrant que la vaga va produir un dany greu i irracionalment desmesurat (sentències del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de desembre i 41/1984, de 21 de març). La segona és qualificada com a il·lícita pel DLRT; tanmateix, el Tribunal Constitucional ha interpretat restrictivament aquest supòsit, perquè considera que només hi ha ocupació il·legal dels locals de l'empresa quan es vulnera la llibertat de les persones o el dret sobre els béns, creant un notori perill de violació de drets o de desordre en l'empresa (Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981).

Finalment, s'ha de tenir en compte que la qualificació de la vaga com a il·legal, abusiva o lícita correspon a la jurisdicció social, una vegada produïda aquesta, quan els treballadors vaguistes reclamen davant les sancions imposades per l'empresari per participar en la vaga.

D'altra banda, es pot respondre a la següent qüestió: **quin procediment es pot seguir per a exercir vàlidament el dret de vaga?** De nou, la regulació es troba en el DLRT i s'estructura seguint diverses fases: a) declaració de la vaga; b) desenvolupament de la vaga; c) supòsits especials, i d) efectes de la vaga.

a) En relació amb la primera de les fases citades, es pot assenyalar que la declaració de vaga pot procedir de la representació dels treballadors, mitjançant una decisió adoptada per majoria, o dels treballadors, mitjançant majoria simple. La decisió, en ambdós casos, s'ha de fer constar en acta.

Partint d'això, els representants dels treballadors notificaran per escrit la declaració de vaga a l'empresari o empresaris afectats i a l'autoritat laboral, amb un preavís d'almenys cinc dies naturals respecte de l'inici de la vaga (termini que s'amplia als deu dies en el cas d'empreses encarregades de serveis públics, i s'exigeix a més que els representants dels treballadors donin la publicitat necessària perquè la realització de la vaga pugui ser coneguda pels usuaris del servei que es tracta). En l'escrit citat s'han de recollir els objectius de la vaga, les gestions realitzades per a resoldre el conflicte, la data d'inici i la composició del comitè de vaga.

Referent a això, es pot tenir en compte que el desenvolupament de la vaga queda a les mans del comitè de vaga denominat, format per un màxim de dotze persones (treballadors tots ells del mateix centre de treball afectat per la vaga i elegits pels mateixos treballadors) i al qual correspon participar en totes aquelles actuacions sindicals, administratives o judicials que es facin per a la solució del conflicte.

### Sentències

En aquest àmbit podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de desembre (BOE de 29 de desembre) i 41/1984, de 21 de març (BOE de 25 d'abril).

### Sentències

En aquest àmbit podeu consultar la Sentència del Tribunal Constitucional 13/1986, de 30 de gener (BOE de 12 de febrer).



b) Fase de desenvolupament de la vaga: en aquest àmbit s'han de tenir en compte diversos elements:

- Els treballadors vaguistes poden fer publicitat de la vaga de forma pacífica i efectuar recollides de fons sense cap coacció. Òbviament, l'empresari ha de respectar l'exercici del dret de vaga: la limitació o impediment d'aquest dret, amb engany o abús d'estat de necessitat, constitueix un delictes (article 315 del Codi penal).
- Es respectarà la llibertat de treball d'aquells treballadors que no es vulguin afegir a la vaga. Així mateix, l'empresari no pot substituir els treballadors vaguistes per treballadors (inclosos els que presten serveis per a empreses de treball temporal) que no estiguin vinculats a l'empresa un cop s'ha comunicat la decisió de fer vaga. Tampoc no és possible substituir aquests treballadors per treballadors que pertanyen a altres centres de treball de l'empresa o per treballadors de categoria superior (Sentència del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de setembre).
- El comitè de vaga ha de garantir durant la vaga la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que fos necessària per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa.
- I al costat de tot això, des del moment del preavís i durant la vaga, el comitè de vaga i l'empresari hauran de negociar per tal d'arribar a un acord, sense tenir en compte que en qualsevol moment els treballadors puguin donar per acabada la vaga. El pacte que posi fi a la vaga tindrà la mateixa eficàcia que l'acordat en conveni col·lectiu. Així mateix, la Inspecció de Treball pot exercir com a mediatadora durant el desenvolupament d'una vaga.

c) Com a supòsit especial es poden citar el casos de serveis essencials de la comunitat, en els quals es planteja la forma d'exercir el dret de vaga en serveis sense els quals perillaria la vida, la salut i la satisfacció de les necessitats bàsiques de les persones (això són, serveis que satisfan drets fonamentals i béns protegits constitucionalment, que prevalen, sobre el dret de vaga). Concepte de servei essencial que, d'altra banda, no es correspon necessàriament amb el de servei públic.

### Sentències

En aquest àmbit dels serveis essencials podeu consultar les sentències del Tribunal Constitucional 26/1981, de 17 de juliol; 51/1986, de 24 d'abril; 53/1986, de 5 de maig; 27/1989, de 3 de febrer; 43/1990, de 15 de març i 123/1990, de 2 de juliol.

### Lectura complementària

E. González (1992). *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*. Madrid.

En aquest supòsit l'exercici de dret de vaga estarà sotmès a uns condicionants especials:

- L'autoritat competent determinarà per Decret, i de manera genèrica, els serveis mínims que la vaga ha de respectar. El propi Decret atribuirà al Govern o als seus Delegats, a les autoritats autonòmiques o municipals, segons els casos, l'especificació, mitjançant resolució motivada, d'aquests serveis mínims. Aquesta determinació pot anar precedida de negociacions entre empresaris i comitès de vaga, encara que aquestes no vinculen l'autoritat competent.
- I al costat d'això, la designació dels treballadors concrets que han de mantenir els serveis mínims correspon a la direcció de les empreses afectades, que pot anomenar fins i tot treballadors vaguistes o afiliats a un sindicat convocant, sempre que no s'incorri en arbitrietat (Sentència del Tribunal Constitucional 123/1990, de 2 de juliol).

Finalment, l'article 10 del DLRT preveu la possibilitat d'un arbitratge obligatori establert pel Govern, quan es consideri necessari, si es té en compte la durada o les conseqüències de la vaga, les posicions de les parts i el perjudici greu de l'economia nacional.

d) Finalment, pel que fa als efectes de la vaga, aquests són diferents segons si és qualificada com a lícita o il·lícita.

Si es tracta d'una vaga lícita, tal com hem vist anteriorment, es produirà la suspensió del contracte de treball i no hi haurà cap sanció, llevat que el treballador incorri durant la vaga en falta laboral. Tot això suposa, en definitiva, que el treballador no percebrà el salari i, a efectes de Seguretat Social, es trobarà en situació d'alta especial, això és, no existeix obligació de cotitzar ni per part del treballador ni de l'empresari, i el treballador no tindrà dret a la prestació per incapacitat temporal, ni a la protecció per desocupació.

En canvi, si es tracta d'una vaga il·lícita, hi ha la possibilitat de la imposició de sancions disciplinàries, inclòs l'acomiadament (aquest últim en els casos de realització d'actes greument il·lícits per part del treballador vaguista, en la mesura que la conducta es pugui incloure en l'acomiadament disciplinari recollit a l'article 54 de l'ET, Montoya Melgar). Així mateix, en aquest cas es poden generar responsabilitats indemnitzatòries pels danys causats a càrrec dels treballadors vaguistes i dels convocants de la vaga (i fins i tot pot determinar l'exigència de responsabilitat penal als convocants i vaguistes per coaccionar als no vaguistes o per atemptar contra les persones o contra el patrimoni empresarial o de tercers).

#### Lectura complementària

S. Torrente (1996). *El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales*. Barcelona.

#### Lectura complementària

F. Ferrando (1999). *Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo*. Pamplona.

## Resum

En aquest mòdul hem analitzat les línies generals que caracteritzen les institucions bàsiques de l'àmbit individual i col·lectiu del dret del treball, això és, el tipus de treball objecte de regulació, la figura del contracte de treball (tant la seva constitució com la seva eventual modificació, suspensió i extinció), les formes de representació dels treballadors en l'empresa, el conveni col·lectiu i el dret de vaga. Anàlisis que, d'altra banda, hem dut a terme tant des d'una perspectiva històrica com de regulació vigent, perquè això ens garanteix, sense cap dubte, una visió més completa de les institucions citades, així com dels problemes que aquestes plantegen.

Partint d'això es poden fer dues consideracions generals, a tall de conclusió:

1) Des de la perspectiva de la regulació vigent, el contracte de treball, malgrat els reptes a què el dret del treball s'ha enfrontat en els últims anys i s'enfrontarà en el futur, continua constituint una institució clau, ja que no hi ha dubte que el seu objecte continua essent el treball voluntari, de caràcter personal, per compte d'altri, dependent i remunerat.

2) Des d'una perspectiva històrica, si bé la norma col·lectiva professional –el conveni col·lectiu– va aparèixer com una nova activitat productora del dret i el seu reconeixement com a font jurídica va implicar la transició a un període de consolidació del dret del treball com a disciplina jurídica, actualment, no hi ha dubte, que constitueix l'instrument clau de conformació de les relacions laborals. La confirmació d'aquest fet es troba en el fet que un dels objectius fonamentals de les últimes reformes laborals, especialment les de 1994 i 1997, va ser incrementar i enriquir el paper del conveni col·lectiu com a font reguladora de les relacions laborals.

Tot això confirma, tal com hem anat veient al llarg d'aquest mòdul, que les institucions clau del dret del treball són, essencialment, el contracte de treball i el conveni col·lectiu.

A tall de recordatori, en aquest mòdul hem analitzat qüestions com:

a) Des d'una perspectiva individual:

- Concepte i evolució històrica del treball objecte de regulació per part del dret del treball: el treball voluntari personal, dependent, per compte d'altri i remunerat.

- El concepte, elements i forma del contracte de treball, així com els subjectes que hi estan implicats: delimitació dels conceptes "treballador" i "empresari".
- Les característiques i requisits que exigeixen les modalitats contractuals que hi ha actualment.
- Les vicissituds a què es pot enfrontar un contracte de treball: la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball.
- Les causes de suspensió i d'extinció del contracte de treball.

b) Des d'una perspectiva col·lectiva:

- Les fórmules paritàries, la representació professional en el règim republicà, el Projecte de llei d'intervenció obrera, els jurats d'empresa i els enllaços sindicals.
- La regulació vigent de la representació unitària i de la representació sindical.
- L'evolució històrica del conveni col·lectiu (bases de treball, pactes col·lectius de treball, etc.).
- El concepte, característiques, subjectes negociadors i contingut dels convenis col·lectius.
- La penalització de les federacions.
- La regulació vigent del dret de vaga (subjectes legitimats, procediment de convocatòria, desenvolupament, efectes sobre el contracte de treball).

## Abreviatures

**AN** Audiència Nacional

**CC** Codi civil

**DLRT** Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

**ET** Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.

**LOLS** Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

**OIT** Organització Internacional del Treball

**TC** Tribunal Constitucional

**TS** Tribunal Suprem

## Glossari

**alienitat** *f* Nota que caracteritza el treball objecte del dret del treball. Comporta que tant el resultat del treball, és a dir, la titularitat originària sobre els fruits del treball, com els riscos en la seva execució, reverteixen en una persona diferent del treballador, l'empresari.

**bases de treball** *f pl* Decisions que adoptaven, d'acord amb la Llei de contracte de treball de 1931, els jurats mixtos o comissions paritàries legalment reconegudes per a això, determinants de les condicions de mínima protecció per als treballadors sobre salaris, jornades, descansos, garanties d'estabilitat, mesures de previsió i altres que es poden estipular als contractes de treball.

**comitè d'empresa** *m* Òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, que es constitueixen en cada centre de treball el cens del qual ha de ser de cinquanta o més treballadors.

**comitès paritaris** *m pl* Institucions de dret públic amb la finalitat primordial de regular la vida de la professió o grup de professions que corresponguin.

**conveni col·lectiu** *m* Pacte o acord subscrit de manera típica entre els representants dels treballadors i l'empresari o representants de l'empresari, a través del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

**delegat de personal** *m* Representant dels treballadors en empreses o centres de treball que tinguin menys de cinquanta i més de deu treballadors. Igualment hi podrà haver un delegat de personal en aquelles empreses o centres que tinguin entre sis i deu treballadors, si així ho decidissin aquests per majoria.

**dependència** *f* Tret que caracteritza el treball objecte del dret del treball. Exigeix que la prestació de serveis del treballador ha de tenir lloc dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada empresari o patró.

**empresari** *m* Persona física o jurídica o comunitat de béns que rep la prestació de serveis d'un treballador. És irrelevant el seu caràcter públic o la seva dimensió, l'activitat empresarial a què es dediqui, i que tingui o no ànim de lucre, etc.

**jurats mixtos** *m pl* Institucions de dret públic encarregades de regular la vida de la professió i d'exercir funcions de conciliació i arbitratge.

**representació sindical** *f* Òrgan de representació dels treballadors afiliats a un sindicat en una determinada empresa o centre de treball, això és, representen cada organització sindical legalment constituïda, en una empresa o centre de treball. Són les seccions sindicals i els delegats sindicals.

**representació unitària** *f* Grup de persones que representa tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball, amb independència que estiguin afiliats o no a un sindicat. Els seus membres són elegits per i entre els treballadors de l'empresa i són els delegats de personal i els comitès d'empresa.

**seccions sindicals** *f* Representació dels sindicats a cada empresa, això és, agrupen tots els treballadors afiliats a un determinat sindicat. En l'empresa o centre de treball on donin serveis més de 250 treballadors, les seccions sindicals constituïdes i que representin sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estaran representades, a tots els efectes, per delegats.

**treballador** *m* Persona física que dona els seus serveis de forma personal, voluntària, dependent, per compte d'altri i remunerada.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F, i García Murcia, J. (2003). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

En aquesta obra es recullen d'una manera àmplia totes les qüestions vinculades als aspectes col·lectius del dret del treball, des de totes les seves perspectives (representació dels treballadors, negociació col·lectiva, etc.).

Montoya Melgar, A. (2003). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

En aquesta obra es recullen totes les qüestions vinculades als aspectes col·lectius del dret del treball des de totes les seves perspectives.

Ojeda Avilés, A. (1998). *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos.

En aquesta obra es recullen, d'una manera minuciosa, totes les qüestions vinculades als aspectes col·lectius del dret del treball, des de totes les seves perspectives.

Sala Franco, T. i Albiol Montesinos, I. (2000). *Compendio de Derecho Sindical*. València: Tirant lo Blanch.

En aquesta obra es recullen d'una manera minuciosa totes les qüestions vinculades als aspectes col·lectius del dret del treball, des de totes les seves perspectives (representació dels treballadors, negociació col·lectiva, etc.).

### Bibliografia complementària

Gallart Folch, A. (1936). *Derecho español del trabajo*. Madrid: Labor.

Hepple, B. (Comp.). (1986). *La formación del Derecho del Trabajo en Europa. Análisis comparado de nueve países hasta 1945*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Martín Valverde, A. (1987). La formación del Derecho del Trabajo en España. A diversos autors. *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Montoya Melgar, A. (1965). *El poder de dirección del empresario* (p. 62). Madrid.

Montoya Melgar, A. (1992). *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España (1873-1978)*. Madrid: Civitas.

La Villa Gil, L. E. (1969). El Derecho del Trabajo en la IIª República. A *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*.

### Normativa bàsica

Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.

Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

