
Relacions laborals

PID_00265526

Antonio Fernández García

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores





Antonio Fernández García

Doctor en Dret, llicenciat en Ciències del Treball i diplomad en Relacions Laborals. Des del 2017 és professor dels Estudis de Dret i Ciència Política de la UOC.

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats per la professora: Eva Rimbau Gilabert (2019)

Primera edició: setembre 2019
© Antonio Fernández García
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realització editorial: FUOC

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.

Índex

Introducció	5
1. Evolució i concepte de la relació laboral	7
2. Els agents de les relacions laborals	10
2.1. El treballador	10
2.2. L'empresari	11
2.3. La representació dels treballadors en l'empresa	12
2.3.1. El delegat de personal	12
2.3.2. El comitè d'empresa	12
2.3.3. Competències, drets, deures i garanties de la representació col·lectiva	13
2.4. Els sindicats	15
2.4.1. Concepte, tipus i drets	15
2.4.2. La representació sindical en l'empresa: secció sindical i delegat sindical	16
2.5. Les organitzacions empresarials	17
2.6. L'Estat i la regulació estatal de les relacions laborals	17
2.6.1. Normativa comunitària	18
2.6.2. Constitució espanyola	19
2.6.3. Normativa internacional	20
2.6.4. Normes amb rang de llei	20
2.6.5. Reglaments	20
2.6.6. Normativa autonòmica laboral	20
2.6.7. La jurisprudència	21
3. La regulació paccionada de les relacions laborals: contracte de treball i negociació col·lectiva	22
3.1. El contracte de treball	22
3.2. La negociació col·lectiva i el conveni col·lectiu	22
4. Característiques actuals de les relacions laborals	25
4.1. L'augment de la flexibilitat	25
4.1.1. Les mesures de flexibilitat externa	26
4.1.2. Les mesures de flexibilitat interna	27
4.1.3. La flexiseguretat	28
4.2. La fugida del dret del treball	29
4.2.1. Els falsos autònoms	29
4.2.2. La cessió il·legal de treballadors	29
4.3. Tecnologia i relacions laborals	31
4.3.1. Els drets digitals dels treballadors	31

4.3.2. El teletreball	33
4.3.3. Prestació de serveis mitjançant l'economia de plataformes digitals	33
4.4. Igualtat en les relacions laborals	34
Exercicis d'autoavaluació.....	37
Solucionari.....	38
Abreviatures.....	39
Bibliografia.....	40

Introducció

La majoria de les persones protagonitzaran una o diverses relacions laborals al llarg de la seva vida. A més, el model de relacions laborals d'un país afecta el seu desenvolupament econòmic i social. Per això, és important estudiar les característiques bàsiques de les relacions laborals, les normes que les regulen, els agents que les modifiquen o hi influeixen de manera directa i indirecta, etc.

Perquè els estudiants coneguin els continguts bàsics de les relacions laborals, s'ha estructurat aquest mòdul en les parts següents:

- 1) **Evolució històrica** de les relacions laborals, i el seu concepte actual, per a distingir-les d'altres fenòmens similars o relacionats.
- 2) **Agents** que intervenen en les relacions laborals: el treballador i els seus representants, l'empresari i els seus representants i, finalment, l'Estat. S'exposen les seves característiques principals, drets i deures, maneres d'actuar, etc. Així mateix, s'enumeren i jerarquitzen les normes que regulen les relacions laborals.
- 3) **Els convenis col·lectius i el contracte de treball**, fonts específiques reguladores de les relacions laborals.
- 4) **Característiques actuals** de les relacions laborals, resultat de diferents fenòmens popularitzats a partir dels anys setanta del segle passat (flexibilitat, igualtat) o d'aparició més recent (tecnologia).

La bibliografia final es divideix segons els tipus de documents següents: un primer grup el constitueix la legislació, que es pot descarregar del web del BOE; la resta són llibres, articles de revistes científiques i altres documents que en la seva gran majoria estan disponibles a la biblioteca de la UOC o es poden obtenir de manera gratuïta a internet.

1. Evolució i concepte de la relació laboral

El **treball** és actualment un dels eixos socials més importants en les nostres societats perquè proporciona els mitjans de subsistència a la gran majoria de la població. Es tracta d'un element de **cohesió i integració** que s'ha anat transformant al llarg de la història fins a adquirir un significat modern a partir de la Revolució Industrial.

Així, l'etapa anterior a aquest període històric es caracteritzava per models productius basats en formes de treball no lliure, com l'esclavitud o la servitud. Les formes de treball lliure eren residuals, i en destacava l'activitat gremial, això és, agrupacions de treballadors professionals (gremis) autoregulades mitjançant ordenances gremials, amb forta jerarquia (mestre, oficial, aprenent) i contractes de naturalesa civil no tutelats pel poder públic.

Les revolucions burgeses comporten el liberalisme econòmic, que considera el treball com una mercaderia subjecta a les lleis del mercat i que no ha de sotmetre's a intervenció estatal. Per la seva banda, la Revolució Industrial canvia el sistema productiu i instaura la fàbrica com a lloc de prestació de serveis. La fàbrica, al contrari que el taller gremial, requereix poca qualificació i molta obediència.

Les conseqüències de la industrialització són les jornades llargues i esgotadores, els salaris baixos i la falta de seguretat i higiene. Aquesta situació d'**explotació** afecta treballadors, dones i infants, que no tenen altre remei que acceptar les condicions de l'empresari. La falta de resposta normativa davant d'aquesta situació provoca un **moviment obrer** de reacció mitjançant la creació de sindicats. A Espanya, el primer a crear-se és el Sindicat de Teixidors en 1840.

Les relacions laborals tal com les coneixem avui dia comencen a gestar-se en aquest moment històric en intervenir l'**Estat** en l'intercanvi de força de treball per salari entre treballadors i empresaris. Es pretén **protegir** el treballador enfront del sistema de producció capitalista i, al seu torn, **evitar el conflicte social** amb el moviment obrer. Les primeres normes dictades es basen en els informes elaborats per la Comissió de Reformes Socials (1883) i l'Institut de Reformes Socials (1903):

- Llei Benot, de 26 de juliol de 1873, sobre protecció de menors en el treball. (Benot va ser ministre de Foment.)
- Llei de 30 de gener de 1900 sobre accidents de treball.
- Llei de 13 de març de 1900 sobre condicions de treball de menors i dones.
- Llei de 27 d'abril de 1909 sobre vagues.

- Llei de 27 desembre de 1910 sobre jornada màxima de treball en mines.

No hi ha un Ministeri de Treball fins al 1920 ni una norma laboral unificada fins al Codi de treball de 1926. El contracte d'arrendament de serveis (de naturalesa civil) se substitueix pel **contracte de treball** amb la finalitat de regular l'intercanvi entre treball i salari (lleis sobre el contracte de treball de 1931 i 1944). Es pretén protegir el treballador, que en el dret del treball es considera la part contractant més **feble**.

Després de la dictadura franquista, la Constitució espanyola del 1978 (CE) es converteix en la base del model actual de relacions laborals. El 1980 entra en vigor l'Estatut dels treballadors (ET), actual Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET), del qual podem extreure la **definició jurídica de relació laboral** següent:

Prestació voluntària de serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una persona física o jurídica denominada *ocupador o empresari* (art. 1.1 ET).

En aquest mòdul analitzarem els elements fonamentals d'aquesta definició. No obstant això, abans farem dos aclariments. En primer lloc, cal destacar que la relació laboral és regulada per normes dictades per l'Estat, però també per normes pactades entre sindicats i organitzacions empresarials (convenis col·lectius). D'aquí sorgeix la importància d'estudiar aquests agents per comprendre el model actual de relacions laborals a Espanya. Dedicarem l'apartat següent a analitzar aquest punt. En segon lloc, no s'ha de confondre la relació laboral amb el treball, el dret del treball ni l'ocupació. Convé, per tant, examinar les definicions d'aquests conceptes.

El **treball** és un fenomen molt general que inclou qualsevol activitat destinada a produir béns i serveis per a satisfer les necessitats humanes (Kohler i Artiles, 2010).

El **dret del treball** és el conjunt diferenciat de normes que regulen el mercat de treball, la relació individual de treball assalariada (és a dir, la relació laboral) i l'organització i activitat de les representacions professionals de treballadors i empresaris (Martín Valverde i altres, 2018).

L'ocupació és el treball assalariat, útil per i per a uns altres i desenvolupat en l'esfera pública en un marc regulat sociopolíticament (Sanchis, 2011).

Es pot dir que tota relació laboral entra en el concepte d'ocupació, però que no tota ocupació constitueix una relació laboral des del punt de vista jurídic. Aquesta idea es pot observar en l'article 1.3 ET, que enumera una sèrie de situacions que no constitueixen relacions laborals però que sí que es podrien considerar ocupacions (per exemple, el cas dels funcionaris públics).

Lectura recomanada

M. A. Purcalla Bonilla; A. Jordà Fernández (2007). *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson.

2. Els agents de les relacions laborals

La relació laboral la protagonitzen un treballador i el seu empresari, encara que els sindicats, les organitzacions empresarials i l'Estat exerceixen una influència sobre aquesta relació. En aquest sentit, mitjançant els poders de l'Estat s'elaboren normes que regulen les relacions laborals, i actuen els tribunals de l'àmbit laboral, la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), etc. Per la seva banda, els sindicats i les organitzacions empresarials també negocien normes aplicables a la relació laboral (convenis col·lectius), promouen i resolen conflictes que incideixen en aquesta relació (vaga), etc.

2.1. El treballador

El concepte de **treballador** s'extreu del que es disposa en l'article 1.1 ET. Així, *treballador* és tota persona que presta voluntàriament els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada *ocupadora* o *empresària*.

Per tant, en la relació laboral, és el subjecte que presta els serveis de la manera estipulada en el text legal:

- **Amb voluntarietat i llibertat** («voluntàriament»). El treball prestat és lliure i el treballador es compromet de manera voluntària per mitjà de la manifestació de consentiment prèvia expressada contractualment i duta a terme personalment després.
- **Amb alienitat** («per compte d'altri»). El treball es fa per compte d'altri, és a dir, per compte de l'empresari. L'alienitat es manifesta en els àmbits següents:
 - En **els fruits**: des del principi, el treballador atribueix a l'empresari els resultats del seu treball.
 - En el **mercat**: l'empresari és qui incorpora posteriorment els fruits o resultats del treball en el mercat.
 - En **la utilitat patrimonial**: l'empresari és qui rep els beneficis d'aquesta incorporació dels fruits o resultats en el mercat.
 - En **els riscos**: l'empresari és qui assumeix els riscos de la incorporació dels fruits o resultats en el mercat.

- **Amb subordinació i dependència** («dins de l'àmbit d'organització i direcció»). El treball es presta segons les instruccions de l'empresari, que és el propietari dels mitjans de producció i dels resultats. El treballador no organitza el treball propi, sinó que ho fa l'empresari segons el seu criteri i interessos. Encara que hi ha relacions laborals amb *molta independència tècnica*, el que importa és la dependència jurídica, és a dir, que el treballador sempre està a les ordres de l'empresari encara que en el dia a dia faci les seves tasques de manera independent.
- **Amb remuneració salarial**. El treball es presta a canvi d'una contraprestació materialitzada per mitjà d'una remuneració de naturalesa salarial. Això significa que la retribució salarial no absorbeix tota la plusvàlua creada pel procés productiu, ja que una part es reserva per al benefici de l'empresari.

Aquestes característiques són conegudes també com a **notes de laboralitat** i són de gran utilitat per a determinar si som davant una relació laboral o no. Com veurem més endavant (subapartat 4.2), hi ha una pràctica empresarial que consisteix a eludir l'acció del dret del treball emmascarant autèntiques relacions laborals sota l'aparença de relacions mercantils o civils.

Es consideren també relacions laborals les denominades **relacions laborals de caràcter especial** enumerades en l'article 2 ET: servei de la llar familiar, personal d'alta direcció, esportistes professionals, etc. En aquestes relacions no es compleix alguna de les notes essencials explicades abans, i són regulades per una normativa específica, encara que se'ls aplica també una part del que es disposa en l'ET.

Finalment, l'article 1.3 ET **exclou** determinades persones de la condició de treballadors segons el servei que prestin. Per tant, no se'ls aplica cap norma de les disposades en l'ET. És el cas dels funcionaris públics, els consellers o membres d'òrgans d'administració de societats, el voluntariat social, els treballadors autònoms, etc.

2.2. L'empresari

L'article 1.2 ET defineix l'**empresari** com tota persona, física o jurídica (societats mercantils, fundacions, associacions, etc.), o comunitat de béns (incloses les comunitats de propietaris, etc.) que rebí la prestació de serveis dels treballadors assalariats o de les persones contractades perquè les empreses de treball temporal (ETT) les cedeixin a empreses usuàries.

Articles d'interès

Consulteu els articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

També les administracions públiques i les empreses públiques poden actuar com a empresaris i contractar treballadors assalariats (personal laboral al servei de l'Administració pública), per la qual cosa estarem també davant d'una relació laboral.

El concepte d'empresa està molt relacionat amb el concepte d'empresari. En l'àmbit jurídic, l'empresari es distingeix de l'**empresa** perquè aquesta és l'organització de factors materials i personals que duu a terme l'empresari per al desenvolupament d'una activitat productiva assumint els riscos i els beneficis resultants (STS de 18 de març de 1994).

Per la seva banda, és necessari distingir l'empresa del centre de treball. El **centre de treball** és la unitat productiva amb organització específica que està donada d'alta com a tal davant l'autoritat laboral (art. 1.5 ET). Una empresa pot tenir un o diversos centres de treball. La representació dels treballadors en l'empresa —delegats de personal i comitès— es refereix sempre a centres de treball que tinguin un nombre de treballadors mínim.

2.3. La representació dels treballadors en l'empresa

Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa mitjançant dos òrgans de representació col·lectiva o unitària: els delegats de personal i el comitè d'empresa. Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa es trien entre els treballadors seguint el procés establert en els articles 69-76 ET.

2.3.1. El delegat de personal

L'article 62 ET estableix l'obligació de triar delegats de personal en empreses o centres de treball amb més de deu treballadors i **menys de cinquanta**. Fins a trenta treballadors, s'ha de triar un delegat, i entre trenta-u i quaranta-nou treballadors s'han de triar tres delegats. En empreses o centres de treball d'entre sis i deu treballadors pot haver-hi un delegat de personal si els treballadors ho decideixen així per majoria.

El seu mandat ha de durar un màxim de quatre anys i ha de tenir les mateixes competències que un comitè d'empresa.

2.3.2. El comitè d'empresa

L'article 63 ET indica que 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. Es tracta d'un òrgan **obligatori** segons els criteris següents:

- Si l'empresa té un sol centre de treball amb **més de cinquanta treballadors**, hi ha d'haver un comitè d'empresa.

- **Comitè de centre de treball:** si l'empresa té diversos centres i cadascun té cinquanta treballadors, cada centre ha de tenir el seu propi comitè de centre.
- **Comitè d'empresa conjunt:** si en una mateixa província o municipis limítrofs l'empresa té dos o més centres de treball amb plantilles que no arriben a cinquanta treballadors per separat, però sí que hi arriben en conjunt, hi ha d'haver un comitè d'empresa conjunt.
- Si uns centres tenen cinquanta treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i en tots els segons un comitè conjunt.

Per la seva banda, el **comitè intercentres** és un òrgan que es pot implantar solament si ho preveu el conveni col·lectiu d'aplicació. Es tracta d'un comitè format per tretze membres designats entre els components dels diferents comitès de centre. Les seves funcions són les estipulades pel conveni col·lectiu.

El nombre de membres que ha de tenir un comitè d'empresa varia en funció d'una escala establerta en l'article 66 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 treballadors en endavant:** s'afegeixen 2 membres per cada 1.000 o fracció amb un màxim de 75 membres.

2.3.3. Competències, drets, deures i garanties de la representació col·lectiva

Tant els delegats de personal com els comitès d'empresa tenen una sèrie de drets i competències que poden dividir-se en quatre grups (art. 64 ET):

- Dret a rebre **informació de l'empresa** (trimestralment o anualment) sobre, per exemple:
 - la situació econòmica de l'empresa (balanç, compte de resultats, memòria, etc.)
 - les previsions de celebració de nous contractes
 - la realització d'hores extraordinàries
 - els supòsits de contractació, còpia bàsica de contractes, pròrrogues i denúncies de contractes, modalitats de contracte i documents d'extinció de contractes, ús d'ETT, ús de subcontractació
 - les sancions imposades per faltes molt greus (acomiadaments)

- Dret d'**informació i consulta** sobre la situació i l'estructura de l'ocupació en l'empresa i l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació. També han de ser informats i consultats en relació amb els canvis rellevants en l'organització del treball.
- Dret a **emetre un informe**, per exemple, en els casos següents:
 - implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius, i valoració de llocs de treball
 - reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals
 - trasllat total o parcial de les instal·lacions
 - modificacions substancials de les condicions de treball
- Competències, com per exemple:
 - **vigilància i control** de les normes laborals aplicables, condicions de seguretat i salut, i exercici de les mesures legals oportunes
 - **negociació col·lectiva** de convenis col·lectius d'empresa o centre
 - **avís** de tots els temes deguts als seus representats i convocatòria d'assemblees de treballadors

D'altra banda, cada membre del comitè d'empresa o delegat de personal té, de manera individual, els **drets, deures i garanties** següents:

- Deure de guardar secret professional, que obliga els representants dels treballadors a fer un ús moderat i prudent de les informacions obtingudes en l'acompliment de les seves funcions representatives.
- Dret a obrir expedient contradictori —en el supòsit de ser acomiadats o sancionats per faltes greus o molt greus—, en el qual s'han d'escoltar, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o els restants delegats de personal.
- Dret de permanència a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors en cas d'extinció o suspensió de contracte o mobilitat geogràfica.
- Dret a no ser acomiadat, sancionat ni discriminat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació.
- Dret a la llibertat d'expressió.
- Dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, segons l'escala establerta en l'article 68 i) ET.

Articles d'interès

Consulteu els articles 61-76 de l'Estatut dels treballadors.

2.4. Els sindicats

2.4.1. Concepte, tipus i drets

Un **sindicat** és una associació de treballadors per a defensar i promoure els seus interessos econòmics i socials. Té una organització estable amb funcionament democràtic.

El sindicat pot actuar no solament en representació i defensa dels seus afiliats sinó en representació del conjunt dels treballadors (art. 7 CE), inclosos aturats, jubilats i altres.

Els sindicats poden ser de diversos tipus:

- **Sindicat de classe o general:** afiliats de tots els sectors i professions, per exemple, UGT (Unió General de Treballadors), CCOO (Comissions Obres), USO (Unió Sindical Obrera).
- **Sindicat d'indústria:** treballadors d'un mateix sector professional, per exemple, STE (sector ensenyament), CSIF (funcionaris).
- **Sindicat d'ofici:** treballadors d'una mateixa professió o ofici, per exemples, SEPLA (pilots d'aeronaus), SEMAF (maquinistes de tren).
- **Sindicat d'empresa:** treballadors d'una mateixa empresa, per exemple, SI-GEN (Sindicat Independent del Grup d'empreses Nissan).

Els sindicats gaudeixen de diversos drets, derivats del **dret fonamental a la llibertat sindical** (art. 28 CE):

- Dret d'organització de les seves activitats internes mitjançant funcionament democràtic i registre dels seus estatuts i reglaments.
- Dret de constitució de federacions, confederacions i organitzacions internacionals, i la facultat d'afiliar-s'hi i retirar-se'n.
- Dret a no ser suspesos ni dissolts si no és per resolució ferma de l'autoritat judicial o per incompliment greu de la llei.
- Dret a exercir l'activitat sindical dins i fora de l'empresa:
 - dret a la negociació col·lectiva
 - dret de vaga
 - plantejament de conflictes de treball individuals i col·lectius

- presentació de candidatures per a elegir comitès d'empresa i delegats de personal
- dret de transmissió d'informació sindical als afiliats amb els instruments de transmissió aptes en l'empresa i amb un ús sindical harmonitzable amb la finalitat de la seva creació
- altres drets de contingut addicional (crèdit horari, permisos retribuïts, etc.)

2.4.2. La representació sindical en l'empresa: secció sindical i delegat sindical

La secció sindical

La **secció sindical** és un òrgan sindical en el qual s'agrupen els treballadors de l'empresa o centre de treball afiliats a un mateix sindicat (art. 8.1 LOLS). Representa i defensa els interessos dels afiliats del sindicat en aquesta empresa encara que la seva actuació pot afectar tots els treballadors.

No és un òrgan de constitució obligatòria, sinó que es crea per decisió d'aquests treballadors seguint els estatuts del seu sindicat amb independència del caràcter representatiu del sindicat i de la grandària de l'empresa. No obstant això, s'ha de comunicar la constitució de la secció sindical a l'empresari perquè en sigui coneixedor, ja que ha de respectar-li determinats drets (dret de reunió i dret a distribuir informació sindical fora de les hores de treball, entre d'altres).

A més, en cas que les seccions sindicals ho siguin de sindicats més representatius o tinguin membres en el comitè d'empresa o delegats de personal (a Espanya això és molt habitual), tenen aquests altres drets:

- Dret a la negociació col·lectiva en els termes establerts en la seva legislació específica.
- Dret a disposar d'un tauler d'anuncis en l'empresa.
- Dret a usar un local a l'empresa si aquesta té més de dos-cents cinquanta treballadors.
- Dret a promoure conflictes col·lectius sempre que l'àmbit d'actuació de la secció sindical sigui més ampli o coincideixi amb el del conflicte.

El delegat sindical

El **delegat sindical** és triat per la secció sindical sempre que es compleixin els dos requisits següents:

- L'empresa o el centre de treball ha de tenir més de dos-cents cinquanta treballadors.
- La secció sindical ha de tenir presència en el comitè d'empresa.

El nombre concret de delegats sindicals que s'ha de triar depèn d'una **escala** establerta en l'article 10.2 LOLS, en funció del nombre de treballadors de l'empresa.

Els delegats sindicals gaudeixen de les mateixes garanties que els membres del comitè d'empresa (vegeu el subapartat 2.3.3). A més, tenen els drets següents:

- Dret a assistir a reunions del comitè d'empresa.
- Dret a rebre la mateixa informació que rebí el comitè d'empresa.
- Dret d'audiència prèvia a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu.
- Dret d'audiència prèvia davant la sanció i acomiadament dels afiliats.

Lectura recomanada

Consulteu els articles 2-10 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

2.5. Les organitzacions empresarials

Una **organització empresarial o patronal** és una organització representativa del conjunt dels interessos d'ordre econòmic i d'ordre laboral dels empresaris. Han de tenir un funcionament democràtic i es fonamenten en el dret d'associació (art. 22 CE).

Segons el nombre d'empreses associades i el nombre de treballadors contractats, les organitzacions patronals tenen major o menor capacitat legal (**representativitat**) per a negociar convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa i per a obtenir representació en diferents organismes estatals i de les comunitats autònomes (CA).

A Espanya destaquen la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) i la Confederació Espanyola de la Petita i Mitja Empresa (CEPYME).

2.6. L'Estat i la regulació estatal de les relacions laborals

L'Estat influeix en les relacions laborals mitjançant tres poders:

Articles d'interès

Consulteu els articles 87.3 i 87.4 i la disposició addicional sisena de l'Estatut dels treballadors.

1) El **poder legislatiu** aprova i deroga les normes més importants (lleis orgàniques, lleis ordinàries) i trasllada al nostre ordenament jurídic les directives de la UE.

2) El **poder executiu** també aprova normes (decrets lleis, ordres ministerials), i d'ell depèn l'Administració laboral, de la qual formen part diferents òrgans, per exemple, la ITSS, que vetlla pel compliment de la normativa aplicable a les relacions laborals.

3) El **poder judicial**, mitjançant els jutjats socials, els tribunals superiors de justícia de les CA, l'Audiència Nacional, el Tribunal Suprem i el Tribunal Constitucional, dicta les diferents resolucions (actuacions, sentències, etc.) relacionades amb els conflictes derivats de les relacions laborals (acomiadaments, tutela de drets fonamentals en l'àmbit laboral, interpretació de convenis col·lectius, etc.).

Les relacions laborals es regulen mitjançant normes aprovades per l'Estat, per ens supranacionals (UE) o per la negociació col·lectiva entre sindicats i associacions empresarials (convenis col·lectius, per exemple). També es regulen pel contracte de treball, en el qual empresari i treballador tenen la potestat d'establir determinades regles. Es parla, així, de **fonts del dret del treball** per a referir-se a tot allò que pugui regular les relacions laborals. A continuació explicarem les normes o fonts **per ordre jeràrquic**, a excepció del conveni col·lectiu i del contracte de treball, que veurem en l'apartat 3 d'aquest mòdul. Aquest ordre és el següent:

- 1) normativa comunitària
- 2) CE
- 3) normativa internacional
- 4) normes amb rang de llei
- 5) reglaments
- 6) normativa autonòmica laboral
- 7) convenis col·lectius estatutaris (vegeu el subapartat 3.2)
- 8) contracte de treball (vegeu el subapartat 3.1)

També parlarem aquí de la **jurisprudència** dels diferents òrgans judicials, és a dir, de la interpretació que fan d'aquestes normes laborals.

2.6.1. Normativa comunitària

Destaquen els **reglaments** i les **directives** dictades per la UE. Els primers són obligatoris i aplicables directament pels estats membres, sense necessitat de desenvolupament posterior ni de publicació en l'àmbit intern. Les directives també són obligatòries però requereixen la transposició a l'ordenament jurídic de cada estat membre per a resultar aplicables efectivament.

Exemple de normativa comunitària

Reglament 1612/68, de 15 d'octubre de 1968, relatiu a la lliure circulació de treballadors dins de la Comunitat.

Directiva 99/70, de 28 de juny de 1999, sobre el treball de durada determinada.

2.6.2. Constitució espanyola

El contingut de la CE relatiu a les relacions laborals es pot dividir en tres àmbits:

1) **Drets fonamentals:** dos són **específics** de la relació laboral i estan en l'article 28 CE (dret de llibertat sindical i dret de vaga). Com a drets fonamentals d'aplicació en les relacions laborals, encara que **no específics** d'aquestes, hi ha el dret a la no discriminació (art. 14 CE), a la llibertat ideològica i religiosa (art. 16 CE), a la intimitat personal (art. 18.1 CE), al secret de les comunicacions (art. 18.2 CE), a la protecció de dades personals (art. 18.4 CE), a la llibertat d'expressió (art. 20.1 CE), a reunir-se (art. 21 CE) i a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

2) Drets i llibertats no fonamentals de contingut laboral:

- dret al treball, a la llibertat professional, a la promoció pel treball, a una remuneració suficient i a la no discriminació per raó de sexe (art. 35.1 CE)
- dret a la negociació col·lectiva i a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu (art. 37 CE)
- dret a la llibertat d'empresa (art. 38 CE)

3) Principis rectors de la política social i econòmica amb projecció laboral:

- dret a la salut i a la Seguretat Social (art. 39, 41, 43, 49 i 50 CE)
- política orientada a la plena ocupació (art. 40.1 CE)
- dret a la formació professional i a la seguretat i higiene en el treball (art. 40.2 CE)
- protecció dels espanyols a l'estranger (art. 42 CE)
- dret a la participació en l'empresa, desenvolupament del cooperativisme i accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció (art. 129 CE)
- col·laboració dels sindicats i altres organitzacions professionals en relació amb la planificació de l'activitat econòmica (art. 131 CE)

2.6.3. Normativa internacional

Una lectura conjunta de l'article 96.1 CE i de l'article 1.5 del Codi civil ens indica que les normes internacionals ratificades per Espanya formen part de l'ordenament intern **després de la seva publicació oficial**. Les normes laborals més importants en l'àmbit internacional són els convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), la Carta Social Europea (de 1961) i els tractats internacionals que signa Espanya amb diferents països.

2.6.4. Normes amb rang de llei

Les normes amb rang de llei més importants són les següents:

- Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS).
- Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, que, juntament amb l'STC 11/1981, de 8 d'abril, regula provisionalment el dret de vaga.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET).
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS).
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (LRJS).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL).

2.6.5. Reglaments

Els reglaments desenvolupen els preceptes que estableixen les normes de rang superior, però no poden establir condicions de treball diferents de les establertes per les lleis que han de desenvolupar (art. 3.2 ET). És el cas dels diferents reglaments que regulen les relacions laborals de caràcter especial que se citen en l'article 2 ET.

Exemple de reglament

Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

2.6.6. Normativa autonòmica laboral

Es tracta de legislació corresponent a temes connectats **indirectament** amb l'àmbit laboral, encara que no relacionats directament amb la relació laboral.

Exemple de normativa autonòmica laboral

Normes de CA que ofereixen incentius econòmics al foment de l'ocupació.

2.6.7. La jurisprudència

La jurisprudència és el conjunt de sentències i altres resolucions judicials emeses en un mateix sentit pels òrgans judicials. No és una font directa del dret del treball, però **interpreta i complementa** l'ordenament jurídic.

En la relació laboral podem aplicar jurisprudència de la Sala Quarta del Tribunal Suprem (TS), del Tribunal Constitucional (TC) i del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE). També ens interessa, encara que no sigui jurisprudència, la doctrina judicial emanada de les sales socials dels diferents tribunals superiors de justícia i de la Sala Social de l'Audiència Nacional.

3. La regulació paccionada de les relacions laborals: contracte de treball i negociació col·lectiva

Per **norma paccionada** s'entén la negociada i creada per les parts que se sotmetran posteriorment a allò que s'ha regulat. En les relacions laborals, el contracte de treball i el conveni col·lectiu són les més importants. Encara que es negocien i s'acorden sense intervenció directa de l'Estat, no es poden pactar condicions **menys favorables o contràries** a les disposicions legals.

3.1. El contracte de treball

El contracte de treball és l'**acord** entre l'ocupador o empresari (persona física o jurídica) i el treballador (persona física) per mitjà del qual el treballador es compromet voluntàriament a prestar determinats serveis per compte de l'empresari i sota la seva direcció a canvi d'una retribució salarial.

Treballador i empresari no poden pactar condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius. Així mateix, el treballador no pot renunciar als drets reconeguts per llei o conveni col·lectiu.

Les **modalitats de contracte** més importants són les següents:

- Contracte de durada indefinida.
- Contracte fix discontinu.
- Contracte de durada determinada o contracte temporal. Es divideix en tres modalitats:
 - contracte temporal per obra o servei determinat
 - contracte eventual per circumstàncies de la producció
 - contracte d'interinitat
- Contracte a temps parcial.
- Contracte formatiu. Es divideix en dues modalitats:
 - contracte per a la formació i l'aprenentatge
 - contracte en pràctiques

Lectura recomanada

Per a conèixer els contractes vigents a Espanya a cada moment, és recomanable consultar la *Guia de contractes* disponible en la web del SEPE, que s'actualitza periòdicament.

3.2. La negociació col·lectiva i el conveni col·lectiu

L'article 37.1 CE mana als poders públics garantir el dret a la negociació col·lectiva i estableix la força vinculant dels convenis col·lectius.

La **negociació col·lectiva** és el procediment de creació de regles i presa de decisions caracteritzat per la intervenció directa, conjunta i exclusiva dels representants de treballadors i empresaris.

Es desenvolupa seguint unes regles mínimes d'origen legal i unes pautes i criteris que es donen a si mateixos els subjectes que assumeixen la negociació. El seu objectiu és signar un acord denominat **conveni col·lectiu**.

El **conveni col·lectiu** és l'acord signat entre representants dels treballadors i els empresaris o els seus representants, dirigit a **millorar o adaptar** les disposicions legals a un determinat àmbit productiu, generalment una empresa o sector d'activitat.

El conveni col·lectiu **estatutari** és el que s'ha elaborat seguint les pautes i regles de l'ET. És el tipus de conveni més important perquè es constitueix com a norma jurídica inclosa en les fonts del dret del treball. A més, té eficàcia *erga omnes*, és a dir, s'aplica a totes les empreses i treballadors de l'àmbit funcional i territorial al qual es refereixi el conveni, amb independència que estiguin afiliats o no a les organitzacions signatàries d'aquest conveni (art. 82.3 ET).

Els convenis col·lectius més habituals són els **sectorials**, l'àmbit funcional dels quals se circumscriu a una indústria o sector concret (metall, construcció, oficines, etc.) i l'àmbit territorial dels quals sol ser estatal, autonòmic o provincial.

Aquests àmbits d'aplicació depenen de la legitimació de les parts negociadores establerta en l'article 87 ET i del que es disposa en els acords interprofessionals o convenis col·lectius de sector (art. 83.2 ET).

La seva **vigència temporal** també la determinen les parts, i les matèries que es regulen poden ser d'índole econòmica, laboral i sindical (art. 85 ET). Els convenis col·lectius poden millorar les disposicions legals en benefici del treballador. Generalment, es negocien clàusules sobre jornada laboral, permisos, vacances, taules salarials, règim disciplinari, etc. Tot el que s'ha regulat s'incorpora automàticament als contractes de treball dels treballadors inclosos en el seu àmbit personal. De fet, les clàusules contractuals contràries o pitjors respecte de les establertes en el conveni col·lectiu són nul·les, i s'apliquen les dictades pel conveni (art. 9.1 ET).

Exemple de conveni col·lectiu 1

El VI Conveni col·lectiu general del sector de la construcció (BOE de 26 de setembre de 2017) és d'aplicació a tots els treballadors (excepte personal d'alta direcció) i empreses de construcció (incloses obra pública, conservació i manteniment d'infraestructures, pedres, comerç de la construcció majoritari i exclusivista, etc.) en tot el territori espanyol. Va estar vigent de l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2017, excepte en algunes matèries, que van estendre la vigència fins al 31 de desembre de 2021.

Exemple de conveni col·lectiu 2

El Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (DOGC de 29 de març de 2018) és d'aplicació a tots els treballadors (excepte el personal d'alta direcció) i empreses dedicades a hostaleria (incloses allotjament turístic, restauració, servei d'àpats, sales de festes, salons recreatius, etc.) de les províncies de Barcelona, Tarragona i Girona. Va estar vigent de l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2019.

Un tipus de conveni col·lectiu que ha guanyat protagonisme després de la reforma laboral del 2012 és el **conveni col·lectiu d'empresa**, negociat entre una empresa o grup d'empreses i la seva corresponent representació de treballadors (comitè d'empresa, etc.). Des del 2012, el conveni d'empresa **preval** sobre el de sector solament en les matèries següents (art. 84.2 ET):

- La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.
- L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.
- L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que la legislació estatutària atribueix als convenis d'empresa.
- Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Articles d'interès

Consulteu els articles 82-92 de l'Estatut dels treballadors.

4. Característiques actuals de les relacions laborals

A partir de la crisi del petroli dels anys setanta, les relacions laborals van començar a patir **canvis** provocats per la globalització, la tecnologia, les mesures de flexibilitat i el desplaçament progressiu de l'ocupació des de l'agricultura i la indústria cap als serveis i la producció de béns immaterials. Això va comportar el pas d'un model de relacions laborals caracteritzat per l'ocupació a temps complet estable, sindicats poderosos i un fort estat de benestar a un model en el qual predomina cada vegada més el contracte temporal i a temps parcial, la facilitat d'acomiadament, la descentralització productiva, la negociació individual de condicions de treball, etc.

En els subapartats següents veurem algunes d'aquestes tendències que caracteritzen les relacions laborals actuals.

4.1. L'augment de la flexibilitat

La **flexibilitat laboral** és un mecanisme per a reduir requisits legals en aspectes com la contractació de treballadors, la indemnització per acomiadament, el pagament del salari, el canvi de funcions del treballador, la subcontractació de tasques productives, etc. Amb la flexibilitat laboral es pretén augmentar l'ocupació a canvi de reduir drets dels treballadors i altres elements que es considera que, pel seu **elevat cost**, perjudiquen la creació i el manteniment de l'ocupació o impedeixen a l'empresa ser competitiva en el mercat.

Podem distingir dos tipus principals de flexibilitat laboral: la interna i l'externa.

La **flexibilitat interna** es refereix a la capacitat de fer canvis dins de l'organització productiva, per exemple, en les funcions del lloc de treball (mobilitat funcional, polivalència). També es refereix a la mobilitat geogràfica de treballadors entre centres de treball de l'empresa, a la variació de la jornada en funció de les necessitats de la producció o a la moderació salarial.

Per la seva banda, la **flexibilitat externa** preveu la facilitat de contractar i acomiadar treballadors per adaptar-se al mercat, i també el recurs a ETT i l'externalització de serveis mitjançant la subcontractació de tasques amb empreses especialitzades o multiserveis (manteniment, transport, neteja, construcció, etc.).

Les últimes **reformes laborals del 2010 i el 2012** van augmentar els mecanismes de flexibilitat laboral i van provocar canvis que no afecten solament la contractació, els acomiadaments o la modificació de les condicions de treball, sinó també la protecció social, el paper institucional dels agents socials i les

mateixes fonts del dret del treball. Per això es diu que la flexibilitat provoca **precarietat**, això és, reducció dels nivells de protecció i d'estabilitat laboral dels treballadors.

4.1.1. Les mesures de flexibilitat externa

Com a mesures de flexibilitat externa tenim, en primer lloc, l'extensió progressiva de les causes de temporalitat que permeten celebrar **contractes temporals**. També tenim algunes modalitats de contracte de treball que precaritzen les condicions a canvi de facilitar la inserció laboral de determinats col·lectius, com els treballadors menors de trenta anys.

Alhora que es permet aquesta flexibilitat en el moment de contractar, s'**abarateix el cost de l'acomiadament** reduint-se l'import de la indemnització mitjançant canvis en la normativa estatal. Així mateix, s'han reduït els requisits legals i la intervenció de l'autoritat laboral en els acomiadaments individuals i col·lectius, la qual cosa comporta que s'agilitin i simplifiquin. Resulta menys costós acomiadar treballadors que reduir-los la jornada o altres mesures que mantenen l'ocupació en lloc de destruir-la.

Una tercera mesura de flexibilitat externa és el recurs a les ETT o a la subcontractació de serveis. Les ETT es van legalitzar en 1994 i són empreses l'activitat fonamental de les quals consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella (art. 1 LETT), denominats *treballadors en missió* o *treballadors cedits*. L'empresa usuària dirigeix la prestació de serveis dels treballadors que, no obstant això, són remunerats i formats per l'ETT (es reparteixen el paper d'empresari entre ambdues).

Per la seva banda, la **subcontractació** d'obres i serveis constitueix una pràctica organitzativa que permet a l'empresa concertar amb tercers certes tasques o labors pròpies del seu cicle productiu o imprescindibles per al seu funcionament correcte, de manera que un procés d'elaboració de béns o prestació de serveis, més o menys complex, quedi fragmentat en processos més simples. El principal risc per als treballadors és la dificultat per a determinar **responsabilitats** de tot tipus, tant de l'empresa principal com de la subcontractada. En aquest sentit, l'article 42 ET estableix una sèrie d'obligacions per als empresaris implicats (deures informatius, sistemes de control de solvència, etc.) i un mecanisme especial de responsabilitat solidària entre l'empresari principal i el subcontractista, respecte dels deutes salarials contrets amb els treballadors.

La legislació i la jurisprudència han anat ampliant progressivament l'actuació d'aquest tipus d'empreses.

4.1.2. Les mesures de flexibilitat interna

Hi ha nombroses mesures de flexibilitat interna en la disposició de les empreses, que comentarem a continuació:

- les relacionades amb el temps de treball
- la mobilitat funcional i la polivalència
- la mobilitat geogràfica
- la flexibilitat salarial

Les mesures de flexibilitat relacionades amb el **temps de treball** s'orienten a modificar la jornada de treball en funció de les necessitats organitzatives o productives.

La **jornada de treball** és el període de temps durant el qual el treballador desenvolupa la prestació de serveis en el marc del contracte de treball.

La legislació laboral estableix una jornada de treball màxima de quaranta hores setmanals de treball efectiu i de mitjana en còmput anual (art. 34.1 ET), amb normes específiques sobre límits horaris diaris, descansos entre jornades i setmanals, hores extraordinàries, etc. A més, hi ha sectors i treballs amb jornades especials més àmplies o més reduïdes (treballs del mar, transports per carretera i ferroviari, comerç, hostaleria, etc.).

Dins dels límits legals, la determinació de la jornada de treball en cada cas correspon als convenis col·lectius o contractes de treball, que poden establir jornades equivalents o inferiors als nombres legals però no superiors. Normalment, se sol establir una jornada màxima en forma de nombre d'hores anuals.

Aquesta jornada de treball es pot flexibilitzar en funció de l'activitat productiva de l'empresa mitjançant la **distribució irregular de la jornada** (també denominada *borsa d'hores*). Aquesta distribució irregular es produeix quan les hores de treball varien d'unes setmanes a unes altres al llarg del període d'un any i s'ha d'acordar mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, acord d'empresa. En absència de pacte, l'empresa pot distribuir el 10% de la jornada de treball de manera irregular al llarg de l'any (art. 34.2 ET), la qual cosa atorga major poder a l'empresari en aquesta matèria i fomenta aquesta mesura de flexibilitat interna.

Així mateix, les últimes modificacions del **contracte de treball a temps parcial** permeten que, en els casos més extrems (si hi ha pacte amb el treballador o ho permet el conveni col·lectiu), una jornada de vint hores ordinàries a la setmana (quatre hores al dia, de dilluns a divendres, per exemple) pugui derivar en una jornada de fins a trenta-vuit hores setmanals si convé així a l'empresa. Això ho fa atractiu per a l'empresari i permet la proliferació

d'un tipus d'ocupació que dificulta la promoció professional (ascensos), sol ser d'escassa qualificació i cada vegada es generalitza més davant la impossibilitat de trobar ocupacions a temps complet. Així deixa de ser una modalitat característica de perfils concrets (dones, joves, estudiants) que la prefereixen per a compaginar-la amb altres activitats (formació, responsabilitats familiars).

En segon lloc, tenim les mesures de flexibilitat interna relacionades amb la **mobilitat funcional** i la polivalència. Respecte a aquesta última, l'article 22.4 ET permet, amb previ acord específic entre les parts, encarregar al treballador la realització de funcions pertanyents a dos o més grups professionals (**pacte de polivalència**) d'acord amb el sistema de classificació professional vigent en l'empresa.

En tercer lloc, la **mobilitat geogràfica** de treballadors, és a dir, la possibilitat de traslladar-los o desplaçar-los a altres centres de treball, s'ha ampliat des del 2012 amb la desaparició de la intervenció obligatòria de l'autoritat laboral i la disminució dels terminis de preavis. Aquesta mesura facilita a l'empresari distribuir la seva plantilla entre els centres que més li convingui i tancar els que no li interessen mantenir.

Finalment, hi ha les mesures de **flexibilitat salarial** i d'altres condicions de treball. Les primeres permeten augmentar la part variable del salari en funció de la productivitat i inaplicar les taules salarials del conveni col·lectiu (*desvinculació del conveni*) si l'empresa ho justifica i compleix certs requisits legals (art. 82.3 ET). Aquesta inaplicació pot donar-se també en relació amb altres **condicions de treball**, com la jornada, l'horari, sistemes de treball, funcions, etc. Aquestes mesures flexibilitzadores pretenen fer possible l'adaptació de les condicions laborals a les circumstàncies sobrevingudes que concorrin en una empresa després d'aprovar el conveni col·lectiu, davant el risc que el manteniment d'aquestes condicions pugui posar en perill l'estabilitat de l'empresa.

Les mesures de flexibilitat interna requereixen acudir a procediments més complexos que els corresponents a algunes mesures de flexibilitat externa, per exemple, l'acomiadament col·lectiu. Per tant, es pot dir que amb les últimes reformes legals s'ha buscat afavorir l'acomiadament abans que altres mesures de flexibilitat més concordes amb la conservació de les ocupacions.

4.1.3. La flexiseguretat

Tal com hem vist, la flexibilitat redueix l'estabilitat i antiguitat en un mateix lloc de treball i en una mateixa empresa per la facilitat o possibilitat de contractar i acomiadar segons les condicions del mercat. A més, provoca inestabilitat en els salaris per la flexibilitat en les remuneracions segons les condicions del mercat a canvi de mantenir l'ocupació. Quant a la polivalència, augmenta la capacitat de poder substituir els treballadors per uns altres i, per tant, pot

Lectura recomanada

M. T. Igartua Miró (2014). «Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo». *Revista Derecho Social y Empresa* (núm. 2, pàg. 115-148).

augmentar la competència entre ells. S'estima també que les mesures de flexibilitat han afeblit la capacitat col·lectiva de negociació dels treballadors i la sindicació.

Des de la UE i l'Estat s'intenta afavorir la **flexiseguretat** enfront de la flexibilitat, això és, mecanismes que proporcionen protecció social a l'aturat i que permeten la transició ràpida entre ocupacions (orientació, formació, intermediació, subsidis, etc.). Es tracta de **compensar** la facilitat d'acomiadament i l'elevada temporalitat amb la finalitat d'evitar la precarietat.

Lectura recomanada

F. Valdés Dal-Ré; J. Lahera Forteza (2010). *La flexiseguridad laboral en España. Documento de trabajo 157/2010*. Madrid: Fundación Alternativas.

4.2. La fugida del dret del treball

Cada vegada més empresaris intenten una «fugida» del dret del treball per buscar maneres d'obtenir prestacions de serveis sense procedir a una contractació laboral i evitar l'aplicació de l'ET i altres normes laborals. Això es concreta en la figura dels falsos autònoms i la cessió il·legal de treballadors.

4.2.1. Els falsos autònoms

A Espanya el nombre de treballadors autònoms ha proliferat per les mesures de foment de l'autoocupació promogudes des del 2013 (la més destacable és la tarifa plana de cotització). Això ha provocat que s'utilitzin fraudulentament aquests treballadors, ja que es recorre a una relació mercantil o civil en lloc de formalitzar una contractació com a treballadors per compte d'altri (relació laboral), de manera que se simula una relació no laboral. En aquest sentit, per a saber si som davant una autèntica relació laboral, cal atènyer-se a **dues premisses**:

- 1) La naturalesa del contracte és la que li correspon pel seu contingut i no pel nom o condició que li atribueixin les parts.
- 2) El contracte és de treball si els serveis o activitats es presten en les condicions exigides per l'article 1.1 ET, és a dir, amb les **notes essencials de laboralitat** explicades en el subapartat 2.1.

Per tant, s'han d'analitzar les condicions materials en les quals es presten realment aquests serveis i contrastar amb les notes essencials. La ITSS exerceix un paper important en la detecció d'aquestes situacions difícils de controlar.

4.2.2. La cessió il·legal de treballadors

Una altra manera estesa d'evitar obligacions laborals és cedir-se treballadors entre empreses de manera il·legal. Això passa quan es produeix alguna de les circumstàncies següents:

- L'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limita a una **mera posada a disposició** dels treballadors de l'empresa amb cessió a l'empresa principal o cessionària.
- L'empresa cedent:
 - No té una activitat o una organització pròpia i estable.
 - No disposa dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva activitat.
 - No exerceix les funcions inherents a la seva condició d'empresari.
- Quan una ETT celebra contractes amb una empresa incomplint la seva normativa, per exemple, per proveir de treballadors temporals una empresa que els dedica a cobrir llocs de treball indefinits.

Ens trobem així davant el cas d'un **empresari real** (empresa principal) que es beneficia del resultat efectiu de la prestació del treballador i exerceix realment el poder de direcció, i que substitueix l'empresari **fictici** que ha formalitzat el contracte de treball (subcontractista o ETT que actua fora de la llei). Un exemple d'això són les empreses subcontractistes que no tenen instal·lacions pròpies, patrimoni, mitjans materials de producció ni la seva pròpia plantilla (*empreses aparents o pantalla*).

Segons la jurisprudència, s'ha d'analitzar cada cas i buscar els indicis de la cessió il·legal. És a dir, comprovar si hi ha:

- Una justificació tècnica de la subcontractista, l'autonomia del seu objecte i l'aportació de mitjans de producció propis (STS de 19 de gener de 1994).
- Una realitat empresarial de la subcontractista manifestada amb les dades de caràcter econòmic, com el capital, el patrimoni, la solvència, una estructura productiva, etc. (STS de 16 de juny de 2003 i de 14 de març de 2006).

Amb aquestes pràctiques, les empreses pretenen **evitar les seves responsabilitats** salarials o indemnitzatòries (per exemple, contractant treballadors amb empreses pantalla o interposades que són insolvents). A més, redueixen artificialment el nombre de treballadors en plantilla, la qual cosa afecta l'obligació de tenir un comitè d'empresa, per exemple.

Per a protegir el treballador, l'article 43 ET estableix una sèrie de garanties per als treballadors afectats per la cessió il·legal.

Articles d'interès

Consulteu l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

4.3. Tecnologia i relacions laborals

Els canvis tecnològics han modificat les relacions laborals en alguns aspectes, entre els quals destaquen la necessitat d'establir uns drets digitals dels treballadors, la possibilitat del teletreball i la prestació de serveis mitjançant l'economia de plataformes.

4.3.1. Els drets digitals dels treballadors

Les noves tecnologies, especialment les TIC, han millorat les necessitats productives i organitzatives de les empreses. Així, s'ha passat dels primers telèfons, telefaxos i fotocopiadores a l'ús habitual d'ordinadors, internet, correu electrònic, càmeres de videovigilància, dispositius GPS, xips de control de mercaderies, etc. No obstant això, aquests avenços també han provocat **col·lisions amb els drets dels treballadors**, especialment els drets a la intimitat i al secret de les comunicacions. Això passa, per exemple, quan es controla l'ordinador que l'empresa proporciona als treballadors o quan se supervisa el treball mitjançant càmeres de videovigilància. També s'han vist afectats drets laborals d'índole col·lectiva, com l'ús del correu electrònic de l'empresa per a enviar informació sindical.

La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD) desenvolupa el que es disposa en l'article 20 bis ET sobre els drets dels treballadors a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió digital. El seu contingut és el següent:

- Dret a la intimitat en l'ús de **dispositius digitals** proporcionats per l'empresari:
 - L'empresari solament pot accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors per a controlar el compliment de les obligacions laborals i garantir la integritat d'aquestes dispositives.
 - L'empresari, juntament amb els representants dels treballadors, ha d'establir **criteris d'utilització** dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment.
 - L'accés per l'empresari al contingut de dispositius digitals respecte dels quals hagi admès l'ús amb finalitats privades requereix que s'especifiquin de manera precisa els usos autoritzats i s'estableixin garanties per a preservar la intimitat dels treballadors.
 - Els treballadors han de ser informats d'aquests criteris d'ús, la qual cosa se sol fer en un annex al contracte de treball.
- Dret a la intimitat enfront de l'ús de **dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons**:

Articles d'interès

Consulteu els articles 88-91 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

- L'empresari pot tractar les imatges obtingudes amb sistemes de càmeres o càmeres de vídeo per a exercir les funcions de control dels treballadors, però abans ha d'**informar** sobre aquesta mesura de manera expressa, clara i concisa, i si s'escau els seus representants. Això se sol fer en un annex al contracte de treball.
- En cas que s'hagi captat la comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors, s'entendrà complet el deure d'informar quan hi hagi almenys un **dispositiu informatiu visible** (cartell o pantalla) de l'existència d'un tractament de dades i la manera d'exercir els drets relacionats.
- No s'admet la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o espai dels treballadors (vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs).
- La utilització de sistemes per a enregistrar sons al lloc de treball s'admet únicament quan són rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupi al centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i la resta de garanties indicades anteriorment.
- Dret a la intimitat davant la utilització de **sistemes de geolocalització**: l'empresari pot tractar les dades obtingudes mitjançant sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors, però abans ha d'informar, de manera expressa, clara i inequívoca, i si s'escau els seus representants, sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius. Això se sol fer en un annex al contracte de treball.
- Dret a la **desconnexió digital**:
 - Es tracta d'un dret per a garantir, fora del temps de treball establert, el respecte al temps de descans, permisos i vacances, i també a la intimitat personal i familiar dels treballadors.
 - L'exercici d'aquest dret ha d'atenir-se a la naturalesa i objecte de la relació laboral i **es regula mitjançant negociació col·lectiva** o, si no n'hi ha, amb acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.
 - Implica elaborar una política interna dirigida a treballadors i directius en la qual es defineixin les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

4.3.2. El teletreball

En 2012 es va incloure el **teletreball o treball a distància** en l'article 13 ET substituint el denominat *treball a domicili*. Les TIC són l'element que defineix aquest tipus de prestació de serveis, que es fa preponderantment al domicili del treballador o al lloc triat lliurement per ell, de **manera alternativa** al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

El teletreball aporta nombrosos **avantatges** tant a l'empresa com al treballador. A l'empresa li comporta un estalvi en costos (de locals, manteniment, energètics, etc.), la possibilitat d'arribar a nous clients amb nous serveis, disposar de treballadors més satisfets i compromesos amb l'empresa, etc. Per la seva banda, al treballador li permet estalvis en desplaçaments, major comoditat o llibertat en el treball, facilitat de conciliar la vida laboral i personal, etc.

No obstant això, el teletreball també implica alguns **desavantatges**, que poden afectar els drets dels treballadors. Per aquest motiu, la legislació estipula que els teletreballadors tenen els mateixos drets que els que presten els seus serveis al centre de treball de l'empresa, excepte els que siguin inherents a la realització de la prestació laboral al centre de manera presencial. S'ha de garantir especialment:

- La igualtat en la retribució.
- L'accés efectiu a la formació professional a fi d'afavorir la seva promoció o ascens.
- El dret a ser informats de l'existència de llocs de treball vacants de tipus presencial a l'empresa.
- La prevenció de riscos laborals, especialment els de caràcter psicosocial relacionats amb l'ús de les TIC (fatiga informàtica).
- El dret a la desconnexió digital (art. 88 LOPDGDD).
- El dret de representació col·lectiva (subapartat 2.3).

4.3.3. Prestació de serveis mitjançant l'economia de plataformes digitals

El terme **economia de les plataformes** (*economia col·laborativa, on-demand economy, gig economy, sharing economy o collaborative economy*) es refereix a un fenomen recent que afecta les relacions laborals i que es caracteritza per tres elements:

- 1) Digitalització i desmaterialització de l'ofertor dels béns o serveis.
- 2) Capacitat tecnològica per a posar en contacte amb immediatesa el demanant d'un bé o servei amb un col·lectiu potencial d'ofertors.

Lectura recomanada

A. Valenciano Sal (2012). «El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?». *Revista de Información Laboral* (núm. 5, pàg. 9-22).

3) Delegació de decisions empresarials a programes informàtics que poden fer raonaments programats de rendiment i qualitat de servei i executar aquestes decisions en la plataforma, amb conseqüències contractuals per a la plataforma, el prestador i el receptor.

La forma de treball derivada de l'economia de plataformes digitals que ha afectat més l'àmbit laboral és el **treball per encàrrec via aplicacions mòbils** (*work on-demand*). La plataforma digital ofereix i assigna activitats relacionades amb treballs tradicionals (transport, neteja, bugaderia personal, tasques administratives, reparació d'aparells electrònics, cuiners a domicili, guies turístics, serveis mèdics, assessoria legal, etc.) amb l'ús d'aplicacions mòbils que garanteixen uns estàndards mínims de qualitat en el servei i la selecció de la mà d'obra.

Es tracta d'una **externalització extrema** de l'activitat empresarial a partir de l'atomització del procés productiu en petites unitats (de la menor durada possible) i la seva execució de manera autònoma i independent del conjunt. Aquesta descentralització productiva, a més, es configura en forma de crida, convocatòria o *open call* (exigint que el nombre de prestadors del servei sigui suficientment ampli per a poder atendre tota la demanda) i, a més, la contractació s'efectua al moment exacte en què es produeix la sol·licitud del servei.

Si bé el treball per encàrrec implica riscos relacionats amb la qualitat de l'ocupació, el temps de treball, la protecció social dels treballadors, la salut i seguretat laboral, l'acció col·lectiva, etc., el major problema resideix en la intenció d'aquestes plataformes digitals de **fugir del dret del treball**. Recorren a la figura del fals autònom evitant la contractació o relació laboral, ja que es tracta d'un model de negoci inviable si s'hi apliquen els costos associats a respectar la legislació laboral. Alguns tribunals i la ITSS han dictaminat que certes plataformes que presten serveis de transport de persones o de repartiment de mercaderies actuen com a autèntics ocupadors, per la qual cosa la relació amb els seus treballadors compleix les notes essencials de la relació laboral.

No obstant això, el debat segueix obert i es proposen noves categories conceptuals (*treballador independent*) o la necessitat de crear internament una relació laboral de caràcter especial (apartat 2).

4.4. Igualtat en les relacions laborals

Amb la incorporació de la **dona** al mercat de treball, tradicionalment masculinitzat, es va detectar la necessitat de garantir la igualtat retributiva entre sexes per a evitar el **dúmping social** a la UE. Posteriorment es va assumir la igualtat d'oportunitats i el dret a no ser discriminat des d'una perspectiva més social i menys econòmica, i això es va ampliar a més a **diferents col·lectius** perjudicats històricament en l'àmbit laboral.

Lectura recomanada

I. Beltrán de Heredia Ruiz (2018). «Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo». Ponència presentada en les XXIX Jornades Catalanes de Dret Social (Barcelona, 8 i 9 de març).

La UE s'ha caracteritzat per dictar les normes més importants en relació amb la igualtat en l'ocupació:

- Directiva 2006/54, de 5 de juliol de 2006, relativa a aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre, relativa a establir un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació (religió, conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual).
- Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte a les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

A Espanya, la Directiva 2006/54 va ser traslladada mitjançant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), que ha establert, entre altres obligacions empresarials, l'elaboració de **plans d'igualtat** en els supòsits següents:

- Empreses de més de cinquanta treballadors.
- Empreses amb un conveni col·lectiu aplicable que ho estableixi així.
- Empreses que ho vulguin així voluntàriament després de consultar els representants dels treballadors.
- Quan en un procediment sancionador l'autoritat laboral hagi acordat substituir les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat en els termes que es fixin en l'acord indicat.

Un **pla d'igualtat** és «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que tendeixen a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe» (art. 46.1 LOI).

El pla d'igualtat és una manifestació de la negociació col·lectiva i ha de ser **negociat** amb els representants dels treballadors. A més, tant el comitè d'empresa com els delegats de personal tenen el deure de vigilar i el dret a rebre informació sobre l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Amb relació al col·lectiu de les **persones amb discapacitat**, hi ha una quota de reserva del 2% dels llocs de treball en empreses amb cinquanta treballadors o més (art. 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social).

Altres mesures relacionades amb la igualtat que han anat instaurant-se i millorant-se al llarg del temps són, entre d'altres:

- Les reduccions de jornada per a atendre necessitats familiars.
- El permís o reducció de jornada per lactància (art. 37.4 ET).
- La suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'un menor (art. 45.1 i 48.4 ET).
- La suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos (art. 45.1 ET).
- Prestacions de la Seguretat Social relacionades amb les mesures anteriors.
- Protecció contra l'assetjament sexual i discriminatori.

Exercicis d'autoavaluació

1. Quines són les notes essencials de la relació laboral?
2. Quina diferència hi ha entre un delegat de personal i un comitè d'empresa?
3. Què és una organització empresarial o patronal?
4. Ordeneu les fonts de dret del treball següents per ordre jeràrquic: contracte de treball, CE, conveni col·lectiu, tractat internacional, directiva, ET.
5. Quins són els drets digitals dels treballadors?
6. Què és el teletreball?
7. Què és la flexiseguretat?
8. Què és un pla d'igualtat?

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. Voluntarietat i llibertat, alienitat, subordinació i dependència, remuneració salarial.
2. El delegat de personal solament es pot triar en empreses de menys de cinquanta treballadors.
3. És una organització representativa del conjunt dels interessos d'ordre econòmic i d'ordre laboral dels empresaris. Ha de tenir un funcionament democràtic i es fonamenta en el dret d'associació.
4. Directiva, CE, tractat internacional, ET, conveni col·lectiu, contracte de treball.
5. Dret a la desconnexió digital i dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals proporcionats per l'empresari, davant l'ús de sistemes de geolocalització i davant l'ús de dispositius de videovigilància i enregistrament de sons.
6. És el treball que es fa preponderantment al domicili del treballador o al lloc triat lliurement per ell, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.
7. Són mecanismes que proporcionen protecció social a l'aturat i que permeten la transició ràpida entre ocupacions (orientació, formació, intermediació, subsidis, etc.) amb la pretensió de compensar la facilitat d'acomiadament i l'elevada temporalitat, i d'evitar la precarietat.
8. És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que tendeixen a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Abreviatures

art. Article

BOE *Butlletí Oficial de l'Estat*

CA Comunitats autònomes

CE Constitució espanyola de 1978

DOGC *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*

ET Estatut dels treballadors

ITSS Inspecció de Treball i Seguretat Social

LETT Llei d'empreses de treball temporal

LOI Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

LOLS Llei orgànica de llibertat sindical

LOPDGDD Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

SEPE Servei Públic d'Ocupació Estatal

STC Sentència del Tribunal Constitucional

STS Sentència del Tribunal Suprem

TIC Tecnologies de la informació i la comunicació

UE Unió Europea

Bibliografia

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2018). «Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo». Ponència presentada en les XXIX Jornades Catalanes de Dret Social (Barcelona, 8 i 9 de març). <<http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>>

Constitución española (BOE de 29 de diciembre de 1978).

Gala Durán, C; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2011). *Derecho del Trabajo*. Barcelona: Editorial Huygens.

Guía de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf>

Igartua Miró, M. T. (2014). «Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo». *Revista Derecho Social y Empresa* (núm. 2, pàg. 115-148).

Kohler, H.; Martín Artiles, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE de 2 de junio de 1994).

Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (BOE de 8 d'agost de 1985).

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de març de 2007).

Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo* (27a. ed.). Madrid: Tecnos.

Purcalla Bonilla, M. A.; Jordà i Fernández, A. (2007). *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson.

Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre de 2013).

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (BOE de 24 d'octubre de 2015).

Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Valdés Dal-Ré, F.; Lahera Forteza, J. (2010). *La flexiseguridad laboral en España. Documento de trabajo 157/2010*. Madrid: Fundación Alternativas.

Valenciano Sal, A. (2012). «El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?». *Revista de Información Laboral* (núm. 5, pàg. 9-22).