

---

# Relacions laborals i dret

---

PID\_00273534

Carolina Gala Durán  
María Jesús Espuny Tomás

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 9 hores

---



**Carolina Gala Durán**

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat Autònoma de Barcelona.

**María Jesús Espuny Tomás**

Professora emèrita d'Història del Dret i de les Institucions. Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques, Facultat de Dret, Universitat Autònoma de Barcelona.

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats per la professora: Beatriz Sora Miana (2020)

Primera edició: febrer 2020

Autoria: Carolina Gala Durán, María Jesús Espuny Tomás

Llicència CC BY-NC-ND d'aquesta edició, FUOC, 2020

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Realització editorial: FUOC



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. L'objecte del dret del treball: passat i present</b> .....	9
1.1. El dogma liberal: desaparició dels gremis i proclamació de la llibertat d'indústria i de comerç .....	9
1.2. La codificació de la legislació de treball .....	10
1.3. L'objecte del dret del treball en l'actualitat .....	13
1.3.1. La voluntarietat .....	15
1.3.2. La dependència o subordinació .....	15
1.3.3. L'alienitat .....	16
1.3.4. La remuneració .....	16
1.3.5. El caràcter personal de la prestació de serveis .....	17
1.3.6. Les exclusions de la normativa laboral i les relacions laborals de caràcter especial .....	17
1.4. Les fonts del dret del treball .....	20
<b>2. El contracte de treball</b> .....	23
2.1. De l'arrendament de serveis al contracte de treball .....	23
2.2. La figura del contracte de treball en l'actualitat .....	25
2.2.1. Concepte i elements .....	25
2.2.2. La forma del contracte .....	26
2.2.3. Les parts del contracte de treball: treballador i empresari .....	27
2.2.4. Les modalitats del contracte de treball .....	29
2.2.5. Les modificacions del contracte de treball .....	32
2.2.6. Les causes de suspensió del contracte de treball .....	34
2.2.7. Les causes d'extinció del contracte de treball .....	36
<b>3. Els poders de l'empresari</b> .....	41
<b>4. La forma de representació dels treballadors a l'empresa</b> .....	44
4.1. Perspectiva històrica .....	44
4.2. La regulació vigent: la representació unitària i la representació sindical .....	47
4.2.1. La representació unitària: els delegats de personal i el comitè d'empresa .....	49
4.2.2. La representació sindical: les seccions sindicals i els delegats sindicals .....	61

<b>5. El conveni col·lectiu</b> .....	68
5.1. Precedents històrics del conveni col·lectiu .....	68
5.2. La regulació vigent .....	69
5.2.1. Concepte, característiques, funcions i tipologia dels convenis col·lectius .....	69
5.2.2. Parts negociadores i procediment de negociació .....	75
5.2.3. El contingut del conveni col·lectiu .....	80
5.2.4. Altres qüestions d'interès vinculades a la figura del conveni col·lectiu .....	83
<b>6. La vaga i el tancament patronal</b> .....	87
6.1. Evolució històrica i reconeixement del dret de vaga .....	87
6.2. La regulació actual del dret de vaga .....	89
6.2.1. Els titulars del dret de vaga .....	90
6.2.2. El contingut del dret de vaga .....	90
6.2.3. La vaga il·legal .....	91
6.2.4. Les vagues abusives o il·lícites .....	91
6.2.5. La vaga intermitent i la vaga amb ocupació de locals ...	92
6.2.6. El procediment d'exercici del dret de vaga .....	92
6.2.7. El tancament patronal .....	95
<b>Resum</b> .....	97
<b>Activitats</b> .....	99
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	100
<b>Solucionari</b> .....	103
<b>Abreviatures</b> .....	106
<b>Glossari</b> .....	107
<b>Bibliografia</b> .....	108

## Introducció

La finalitat d'aquest mòdul és analitzar les relacions laborals des de la perspectiva del dret i, en conseqüència, aquesta anàlisi se centrarà en les institucions clau del dret del treball, tant des d'una perspectiva individual –que gira entorn de la figura del contracte de treball i, per tant, al voltant del treballador i l'empresari–, com col·lectiva –la que engloba aspectes com la representació professional dels treballadors, el conveni col·lectiu, el dret de vaga i el tancament patronal.

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

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

Partint d'això, estudiarem, en primer lloc, quin tipus de treball ha estat i és objecte de regulació pel dret del treball (el treball voluntari, personal, per compte d'altri, dependent i remunerat), i també les línies generals que caracteritzen actualment la relació individual de treball, això és, la que s'estableix entre un empresari i un treballador i, que articulada per mitjà 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 i modalitats contractuals. I juntament amb això, abordarem els importants canvis o vicissituds als quals es pot enfrontar un contracte de treball i que es poden plasmar tant en un canvi de les funcions que ha d'exercir el treballador com en la modificació de condicions de treball tan rellevants com l'horari o el lloc de treball. I, finalment, analitzarem la fase final del contracte de treball, centrada en la seva suspensió o en la seva extinció, causades ambdues per causes molt diverses i sempre d'actualitat evident.

I des de la segona perspectiva abans apuntada, ens endinsarem en l'àmbit col·lectiu del dret del treball que té com a protagonistes no sols 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, i en el qual conflueixen diverses fonts reguladores com la mateixa Constitució espanyola (CE), la LOLS, l'ET i els convenis col·lectius.

En aquest marc analitzarem temes com els problemes i reptes que actualment plantegen tant la representació unitària com la representació sindical dels **treballadors** a l'empresa, per a centrar-nos posteriorment en una institució clau del dret del treball com és el conveni col·lectiu, i ens introduïrem en els diferents aspectes que l'envolten (subjectes negociadors, tipologia de convenis, contingut del conveni, vigència...).

I, finalment, i des d'una lògica diferent de l'anterior –la del conflicte–, estudiarem els diferents elements que conformen altres institucions també clau del dret del treball actual, com són l'exercici del dret de vaga i el tancament patronal.

#### **Els treballadors**

Les expressions *el treballador* i *els treballadors* són una referència genèrica al col·lectiu integrat pel conjunt dels treballadors i les treballadores.

## Objectius

L'anàlisi de les institucions clau, tant individuals com col·lectives, del dret del treball, des d'una perspectiva històrica i de regulació vigent, permetrà identificar els aspectes següents en el marc de les relacions laborals:

**Des de la perspectiva individual:** delimitar la figura clau del contracte de treball. I d'una manera més concreta:

1. El concepte i l'evolució històrica del treball objecte de regulació pel dret del treball, això és, el treball que reuneix les notes de voluntarietat, 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.
2. El concepte, elements i forma del contracte de treball, i també els subjectes implicats: la delimitació dels conceptes de *treballador* i *empresari*.
3. Les característiques i els requisits que exigeixen les modalitats contractuals actualment existents (per temps indefinit i de durada determinada).
4. Les vicissituds a les quals 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.
5. Finalment, les causes de suspensió i d'extinció del contracte de treball.

**Des de la perspectiva col·lectiva:** conèixer les diferents formes de representació i defensa dels interessos col·lectius dels treballadors, i també les formes de negociació col·lectiva i de reivindicació o pressió actualment existents. Així, s'analitzaran qüestions com les següents:

1. El concepte i l'evolució històrica de la representació professional dels treballadors.
2. El paper actual de la representació unitària (delegats de personal i comitè d'empresa) i de la representació sindical a l'empresa (seccions sindicals i delegats sindicals), i també les competències i garanties de cadascuna d'aquestes institucions.
3. El concepte i l'evolució històrica d'una figura clau en el marc laboral, com és el conveni col·lectiu, sotmès en els últims anys a importants reformes.

4. La regulació actual del conveni col·lectiu i també els seus subjectes negociadors, el contingut i la tipologia de convenis, i també el seu procediment de negociació.
5. El dret de vaga: la seva evolució històrica, els tipus de vaga i la forma de dur a terme adequadament el seu exercici.
6. La regulació actual de la figura del tancament patronal.

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



# 1. L'objecte del dret del treball: passat i present

## 1.1. El dogma liberal: desaparició dels gremis i proclamació de la llibertat d'indústria i de comerç

Les relacions laborals derivades de la gran indústria no existien en l'**Antic Règim**. Els contractes agraris de diferents tipus regulaven les relacions laborals agràries dins de les relacions senyorials. Les ordenances gremials normalitzaven les relacions laborals artesanals o mercantils, molt diferents entre uns oficis i d'altres. Algunes ordenances municipals integraven també la regulació de les relacions laborals. El **sistema gremial** limitava la llibertat individual i la producció:

- No es podia exercir cap ofici sinó es pertanyia a un gremi.
- Els mestres exerceixen la direcció i el govern a causa que ocupen la posició més alta de l'escala jeràrquica.
- Les ordenances gremials reglamentaven les relacions de treball amb un contingut tancat a la negociació.

A partir de la **Revolució Industrial** es comencen a regular les relacions laborals sorgides i que representen el pas d'una economia agrària i artesana a una nova economia en la qual es va imposar la **mecanització**.

El triomf històric de la **burguesia** com a grup social enfront de les classes de l'Antic Règim comportava la incorporació del **liberalisme** i d'un **nou sistema de producció** d'acord amb interessos de la nova classe social que es basava en la propietat privada dels mitjans de producció. Una vegada esdevinguda la Revolució Industrial, un dels components principals és la liberalització de la força de treball de les vinculacions o adscripcions en què estava sotmesa durant l'Antic Règim. La producció en tallers i fàbriques provoca un canvi transcendental en l'organització del treball. El taller de l'artesà va perdre la seva hegemonia al mateix temps que es derogaven els seus privilegis i ordenances i desapareixia la seva estructura laboral tradicional.

A França la **Llei «Le Chapelier»** va marcar el camí per a l'abolició de les corporacions professionals i per a la constitució d'associacions o grups similars. A Espanya el comte de Toreno va proposar a les Corts de Cadis el 1813 que es

«podrien establir fàbriques o artefactes de qualsevol classe que siguin sense necessitat de cap permís ni llicència, subjectant-se solament a les regles de policia adoptades als pobles per a la seva seguretat».

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 comportava l'alliberament de l'ocupador i del treballador de la intromissió de l'Estat al mercat de treball i incloïa la llibertat d'elecció de les parts contractants.

El model contractual, en comptes de donar origen a una igualtat real, es limitava a subratllar els drets de propietat de l'ocupador i el poder econòmic més gran que tenia per a dictar els termes del contracte. L'intercanvi de treball per salari estava sotmès, igual que altres relacions econòmiques, a la llei de l'oferta i la demanda dels béns objecte de transacció.

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: **l'explotació del treballador**.

La realitat diària s'encarregava de demostrar el **predomini absolut del capital** i de la voluntat de l'empresari com a única font real del contracte de treball.

## 1.2. La codificació de la legislació de treball

En honor d'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*.

Es van regular pels mateixos principis jurídics que altres contractes. Els preliminars del nou model contractual com a realitat diferent i autònoma es van començar a plantejar en la legislació dels països del *Civil Law* i en els precedents judicials dels sistemes de *Common Law*.

Als països de *Civil Law* aquest procés es va produir mitjançant la inserció en el model de la *locatio conductio* en els diferents codis civils (Codi napoleònic de 1804, Codi italià de 1865, Codi alemany de 1896...). En aquests codis, no s'examinava un contracte autònom de contracte de treball sinó que es considerava la relació laboral una *locatio conductio operis faciendi*, però només en el sentit que tant prestar un treball, com arrendar terres o béns mobles constituïen part d'«arrendaments».

Els conceptes del Dret romà no van tenir influència als països de *common law*. El contracte de servei entre amo i servent (*master and servant*) no es va produir fins a ben avançada la Revolució Industrial prop de 1927. A mitjan segle XIX els

tribunals van desenvolupar el concepte general de *contracte de servei*. A partir de 1875 es comença a plantejar un nou concepte per a l'intercanvi lliurement negociat entre contractants iguals.

El treballador en l'arrendament de serveis treballava per una decisió lliure amb una contraprestació econòmica o un salari. Les condicions de treball d'acord amb les idees liberals representaven una relació diferenciada amb una regulació independent però no específica, basada en idees i principis propis com serà més tard la legislació del treball i el dret del 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 estadi normatiu a l'altre 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 classe o una altra.

El model contractual, en comptes de donar origen a una igualtat real, es limitava a subratllar els drets de propietat de l'ocupador i el poder econòmic més gran que tenia per a dictar els termes del contracte.

La negociació col·lectiva i la legislació protectora van evolucionar posteriorment fora del marc de la *locatio conductio* del *civil law* i del contracte servei del *common law*.

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

- 1) Igualtat estricta dels contractants.
- 2) Abstencionisme normatiu de l'estat en les relacions entre particulars.
- 3) Enteniment directe dels individus al mercat sense mediacions.
- 4) No s'accepten interferències col·lectives.

Els principis liberals abocats pels codis civils no deixaven de proclamar la llibertat i igualtat de les parts en la determinació del contingut del contracte però un mecanisme singular unit a les lleis del mercat deixava sense contingut els propòsits igualitaris.

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 sense fi ni compte de l'època present» –diu Eduardo Aunós– en el preàmbul del Codi de treball espanyol de 1926.

El Codi de treball es promulga mitjançant el Reial decret llei, de 23 d'agost de 1926, mentre era ministre de Treball Eduardo Aunós Pérez, durant la Dictadura de Primo de Rivera:

- Pretén ser un conjunt harmònic, coherent i sistemàtic.
- Consta de quatre llibres:
  - contracte de treball,
  - contracte d'aprenentatge,
  - accidents de treball,
  - tribunals industrials.
- És un codi parcial que no conté tot el dret del treball.
- No recull les lleis de descans dominical, jornada màxima, dones i nens i inspecció de treball, que continuen vigents.

Els **obstacles formals** per a la codificació del dret laboral són:

- 1) **Extensió desmesurada de la matèria** que fa impossible codificar tots els preceptes laborals que contínuament apareixen.
- 2) **Inestabilitat o mobilitat normativa;** les lleis laborals no poden oferir la sedimentació de les lleis civils.
- 3) **Falta d'ordre** i sistemàtica que apareix en alguns projectes de refundició o recopilació.

Es poden distingir tres grups de països amb relació a les seves experiències en la codificació laboral:

- 1) els que no tenen codi (Anglaterra),
- 2) els que han fragmentat la codificació laboral en els codis comuns (Alemanya, Suïssa i Itàlia), i
- 3) els que tenen un codi de treball. Dins d'aquest grup s'han d'incloure els països on si bé no hi ha Codi s'han fet intents per a codificar el dret laboral (França, Rússia, Mèxic, Xile, el Brasil).

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 veritable codi que tracta d'agrupar entorn de la institució bàsica del contracte de treball un conjunt de preceptes substantius referents a matèries homogènies i permanents deixant fora aquelles altres normes que per la seva mobilitat especial no van ser integrades: la Llei de 1900 de dones i nens, la Llei de descans dominical, la Llei de jornada màxima legal, la legislació sobre indústries insalubres i perilloses i la legislació sobre seguretat i prevenció de riscos.

#### Codis industrials

La codificació del dret del treball va començar durant la segona meitat del segle XIX a la resta d'Europa. Codis industrials d'Àustria (1859), d'Alemanya (1869), de la Gran Bretanya (1878 i 1901) o de França (1910 i 1912), de Rússia (1918 i 1922), de Mèxic (Estado de Puebla, 1921), de l'Argentina (1921), de Xile (1921) o de Cuba (1925), entre altres estats.

La doctrina qualifica aquest intent de codificació precoç del qual va resultar un projecte incomplet. La Llei de contracte de treball de 1931 dóna un cop de gràcia al Codi de treball de 1926 concentrat al voltant de la

«institució essencial i bàsica de tota política social, que no obstant això no havia aconseguit entronitzar en les nostres lleis» com era el contracte de treball recollit en el llibre I.

### 1.3. L'objecte del dret del treball en l'actualitat

En aquest àmbit i tenint present l'evolució històrica abordada en els apartats precedents, hem de partir d'un element determinat: quin és el model de relacions laborals actualment existent des d'una perspectiva jurídica? O, en altres paraules, **de què s'ocupa el dret del treball en aquests moments, ja iniciat el segle XXI?**

Referent a això, cal assenyalar que, en els últims anys, s'ha constatat amb especial claredat que el dret del treball s'enfronta a una sèrie de factors o reptes –vinculats especialment a les necessitats i evolució del sistema econòmic la denominada **globalització econòmica** i el poder dels **mercats**, i també a les **exigències derivades del desenvolupament de les noves tecnologies**–, que han posat en dubte la seva pròpia pervivència o, com a mínim, el seu model clàssic, industrial o fordista, estructurat entorn del treballador típic o model (la necessitat de protecció del qual va donar lloc al naixement del mateix dret del treball) i entorn de la figura del contracte de treball.

Com a exemples de la gran influència que han tingut aquests factors –principalment els econòmics– en els últims temps, n'hi ha prou d'assenyalar que aquests han fonamentat i condicionat, sens dubte, les importants reformes laborals portades a terme a Espanya en els anys 2010, 2011 i 2012, així com la reforma de la pensió de jubilació de l'any 2011.

Per tant, i centrant-nos en la perspectiva individual del treballador, en els últims temps s'ha produït l'aparició i proliferació de tipus de treballadors amb característiques diferents –o amb les mateixes característiques però clarament matisades– de les del treballador típic o model, objecte de protecció tradicional per part del dret del treball, això és, el que fa un treball voluntari i personal, dependent, per compte d'altri i remunerat.

El que entenem per **treballador típic o model** apareix reflectit en l'art. 1.1 de l'Estatut dels treballadors (ET), en el qual s'assenyala que:

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

En canvi, els altres tipus de treballadors es denominen, amb una terminologia d'abast gairebé generalitzat, **treballadors atípics**, i presenten una tipologia interna molt variada. Entre ells hi ha:

- els que presten serveis en processos de descentralització productiva,
- els contractats per empreses de treball temporal,

- els contractats temporals, els treballadors a temps parcial,
- els treballadors autònoms econòmicament dependents,
- els treballadors que presten els seus serveis a través de plataformes (Uber, Deliveroo, Glovo...),
- etc.

D'altra banda, també s'ha constatat una **limitació de l'àmbit subjectiu** d'aplicació del dret del treball –en sentit estricte, sense incloure la normativa relativa a la prevenció de riscos laborals, que no segueix aquesta tendència–, que es mostra en dos àmbits:

1) En una evolució normativa encaminada tant a la limitació de presumpcions de laboralitat de les relacions que hi pot haver entre dos subjectes (prestant un d'ells un servei per a l'altre a canvi d'una remuneració) com a l'exclusió expressa del marc laboral de determinats col·lectius de treballadors –és el cas, entre d'altres, dels agents d'assegurances, agents mercantils o dels transportistes amb vehicle propi de tonatge superior. També cal esmentar aquí la regulació de la figura dels treballadors autònoms econòmicament dependents (coneguts com a *trades*).

2) En una evolució jurisprudencial més atenta a la voluntat de les parts i a les circumstàncies específiques de cada situació, en la qual, en definitiva, es revalora el paper de la voluntat de les parts com a element qualificador de la naturalesa del contracte que les uneix.

Limitació de l'àmbit subjectiu del dret del treball que, entre altres conseqüències, ha donat lloc a un desenvolupament del **treball autònom**, especialment el vinculat als fenòmens de descentralització productiva i a les noves tecnologies, i que des de la perspectiva jurídica es va plasmar en l'aprovació, el 2007, de l'Estatut dels treballadors autònoms (ETA), en el qual, per primera vegada, es van regular els drets i deures dels treballadors autònoms, ja siguin ordinaris o econòmicament dependents.

No obstant això, la qüestió essencial que ens ocupa és si tot això significa que l'objecte del dret del treball ha variat i, per tant, el seu futur es troba sota interrogants. La resposta a aquesta important pregunta és negativa, i això tant des d'una perspectiva general com concreta.

En efecte, des d'una perspectiva general, si bé hi ha autors que defensen que els reptes als quals s'enfronta actualment el dret del treball no varien de cap manera les seves característiques, els seus protagonistes ni àmbit d'actuació o que, des de la perspectiva contrària, en pronostiquen la desaparició com a branca jurídica autònoma i la seva tornada consegüent a l'àmbit del dret civil, la postura majoritària considera que la viabilitat del dret del treball i el seu

paper en el sistema de relacions laborals està garantida, tot i que haurà de sofrir –i està sofrint– transformacions importants per a adaptar-se als nous reptes als quals s'enfronta.

Des d'una perspectiva més concreta, això representa que l'objecte del dret del treball continua essent, en essència, el que resulta de la mateixa evolució històrica examinada en l'apartat anterior, això és, continua essent el treball que es presta voluntàriament, de manera personal, per compte d'altri (concepte d'*alienitat*), dependent (nota de *dependència o subordinació*) i amb caràcter remunerat. D'altra banda, aquest treball es prestarà –i rebrà– en el marc d'un contracte de treball, qualsevol que sigui la seva modalitat.

En conseqüència, la primera qüestió que se'ns planteja és la següent: **com s'articulen en l'actualitat i des d'un pla general aquestes notes de voluntarietat, caràcter personal, dependència, alienitat i remuneració?** Analitzem aquesta qüestió amb un cert detall.

### 1.3.1. La voluntarietat

En primer lloc, 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 la mateixa CE, en la qual, des de diferents facetes, es garanteix el principi de **llibertat de treball** (art. 1.1, 17.1, 25.2 i 35.1), i la seva manca determina que el contracte resulti invàlid.

Aquest fet comporta excloure de l'àmbit de la normativa laboral les prestacions personals obligatòries, en les quals manca la nota de voluntarietat.

### 1.3.2. La dependència o subordinació

En segon lloc, la nota de dependència o subordinació exigeix que la prestació de serveis del treballador ha de tenir lloc dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada **empresari o ocupador**. Per tant, la dependència equival a la submissió als poders de l'empresari (poder de direcció i poder disciplinari, art. 20 de l'ET).

No obstant això, cal 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, de manera que n'hi ha prou que el treballador es trobi dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona.

#### Exemple

Com a exemples, cal esmentar els treballs en benefici de la comunitat, els treballs de col·laboració social o en situacions catastròfiques.

### 1.3.3. L'alienitat

En tercer 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 reverteixin en una persona diferent del treballador; aquesta persona és l'empresari. En canvi, en el cas del treball per compte propi, és el treballador mateix el qui s'apropia o es beneficia immediatament dels resultats productius del seu treball.

Aquest fet suposa que el treballador per compte d'altri només percebrà per la seva prestació de serveis una compensació econòmica garantida (el «salari», art. 26 de l'ET), sense que quedi aquesta afectada pel risc d'execució d'aquella, al no assumir el treballador la responsabilitat del resultat del seu treball.

No obstant això, cal tenir en compte que la delimitació d'aquesta nota d'alienitat no ha estat pacífica, ja que han sorgit diverses tesis doctrinals:

<b>Alienitat en els fruits</b>	Consistent a entendre que hi ha alienitat quan es dóna la translació inicial de la titularitat dels fruits del treball.
<b>Alienitat en la utilitat patrimonial</b>	Entén que el que es trasllada a l'empresari no són fruits o productes, sinó més exactament utilitats susceptibles de valoració econòmica.
<b>Alienitat en el mercat</b>	Incideix que el productor directe és jurídicament aliè als consumidors dels seus productes, siguin aquests béns o serveis.

Totes aquestes doctrines sobre la nota d'alienitat no són necessàriament antagòniques, ja que cadascuna se centra a destacar una de les manifestacions de l'alienitat (en el risc, els fruits, el mercat, etc.), i tracta d'integrar les restants per referència a aquest efecte jurídic que es considera preferent o prioritari.

### 1.3.4. La remuneració

En quart lloc, 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 hi haurà cap relació laboral sense remuneració a càrrec de l'empresari.

Per tant, el treball objecte del dret del treball és un treball onerós, i en queden exclosos els treballs fets a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge. 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 un efecte derivat de l'alienitat. En efecte, atès 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 és garantida en no afectar-li el risc de l'activitat de l'empresa ni assumir la responsabilitat del resultat del treball considerat en si mateix.

### 1.3.5. El caràcter personal de la prestació de serveis

Finalment, el caràcter personal representa que el treballador **no pot ser substituït** durant el desenvolupament de la relació laboral, ja que la prestació laboral és personalíssima i intransferible, la qual cosa implica, al seu torn, que aquesta prestació només la pot dur a terme una persona física.

Caràcter personal que es basa en el fet 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» (A. Montoya Melgar, 1965, pàg. 62).

Aquest criteri ha anat perdent importància en els últims anys.

En conclusió, cal assenyalar que el treball objecte del dret del treball i el que el caracteritza encara avui dia, és el que compleix, en els termes apuntats, les notes de voluntarietat, caràcter personal, dependència, alienitat i, a més, té caràcter remunerat.

No obstant això, partint d'això cal tenir present que les normes laborals exclouen del seu àmbit d'aplicació, per diversos motius determinats col·lectius de treballadors (són les denominades **exclusions**, recollides en l'art. 1.3 de l'ET) i que hi ha relacions laborals que presenten peculiaritats importants (les anomenades *relacions laborals de caràcter especial*, regulades en l'art. 2 de l'ET).

### 1.3.6. Les exclusions de la normativa laboral i les relacions laborals de caràcter especial

Amb relació a les exclusions, en l'art. 1.3 de l'ET s'assenyala que queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació de la normativa laboral determinades situacions, ja sigui perquè manquen dels elements constitutius de la relació laboral (voluntarietat, dependència, alienitat, etc.), ja sigui perquè estan sotmeses a una regulació administrativa o estatutària.

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

1) **Els funcionaris públics**, la prestació de serveis dels quals es regula per l'Estatut de la funció pública, i també la del personal al servei de l'Estat, les comunitats autònomes, les corporacions locals i les entitats públiques autòno-

mes, 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. La base d'aquesta exclusió es troba en l'art. 103.3 de la CE; s'ha de tenir present el disposat en l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) de 2015 i també la corresponent normativa autonòmica sobre funció pública.

**2) Les prestacions personals obligatòries**, en les quals, com hem assenyalat en analitzar la nota de voluntarietat, falta precisament aquesta (*exclusió declarativa*).

**3) L'activitat que es limita**, purament i simplement, al simple acompliment del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració a les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat i sempre que la seva activitat només comporti la realització de les comeses inherents a aquest càrrec. És el cas, per exemple, dels membres del consell d'administració d'una societat anònima que es limiten a anar a les reunions. En aquest supòsit faltarien les notes de dependència i alienitat (*exclusió declarativa*).

**4) Els treballs fets a títol d'amistat**, benevolència o bon veïnatge, en faltar la nota de remuneració (*exclusió declarativa*).

**5) Els treballs familiars**, tret que es demostrï la condició de treballadors per compte d'altri 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, si escau, per adopció. En aquest cas, faltaria la nota d'alienitat i, molt probablement, la de dependència (*exclusió declarativa*).

**6) L'activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils** per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligats a respondre de la bona fi de l'operació assumint-ne el risc i ventura. Faltaria la nota d'alienitat, en assumir el treballador els riscos de la seva pròpia activitat (*exclusió declarativa*).

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

Això últim comporta l'exclusió, entre d'altres, dels treballadors per compte propi o autònoms, definits, conforme a l'art. 1.1 de l'ETA, com les persones físiques que duen a terme de manera habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu, donin o no ocupació a treballadors per compte d'altri; s'hi distingeixen els treballadors autònoms econòmicament dependents, que són els que fan una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i de manera habitual, personal, directa i predominant per a

una persona física o jurídica, denominada *client*, del qual depenen econòmicament per a percebre'n, almenys, el 75 per 100 dels seus ingressos per rendiments de treball i d'activitats econòmiques o professionals (art. 12 de l'ETA). Cal tenir en compte que el règim jurídic aplicable als treballadors autònoms ordinaris i als treballadors autònoms econòmicament dependents és parcialment diferent, i resulta més protector el previst per a aquests últims.

D'altra banda, les **relacions laborals de caràcter especial** –art. 2 de l'ET– 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 què té lloc o el sector d'activitat corresponent. I són precisament aquestes característiques singulars les que impedeixen l'aplicació, sense més, de les normes laborals. Per aquest motiu, aquestes relacions laborals de caràcter especial tenen un règim jurídic propi, diferent del que regula la relació laboral comuna, tot i que no se n'han desvinculat per complet, ja que 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 dret supletori.

La llista de les relacions laborals de caràcter especial existents actualment és la següent (llista oberta):

- **Personal d'alta direcció:** RD 1382/1985, d'1 d'agost.
- **Personal al servei de la llar familiar:** RD 1620/2011, de 14 de novembre.
- **Penats en institucions penitenciàries:** Llei orgànica 1/1979, de 26 de setembre, i RD 782/2001, de 6 de juliol.
- **Esportistes professionals:** RD 1006/1985, de 26 de juny.
- **Artistes en espectacles públics:** RD 1435/1985, d'1 d'agost.
- **Persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir-ne el risc i ventura:** RD 1438/1985, d'1 d'agost.
- **Persones amb discapacitat que presten els seus serveis als centres especials d'ocupació:** RD 1368/1985, de 17 de juliol.
- **Menors internats en centres:** Llei 53/2002, de 30 de desembre.
- **Relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut:** Llei 44/2003, de 21 de novembre, i RD 1146/2006, de 6 d'octubre.

- **Advocats** que presten serveis en despatxos d'advocats, individuals o col·lectius: RD 1331/2006, de 17 de novembre.
- **Professors de religió**: RD 696/2007, d'1 de juny.

Finalment, cal destacar que també hi ha les denominades **relacions laborals comunes amb especialitats** que són aquelles el grau de singularitat de les quals no és suficient per a convertir-les en relacions laborals especials, però que requereixen, en tot cas, una regulació de caràcter específic. És el cas, entre d'altres, del treball al mar, al camp, la mineria, la prestació de serveis a les empreses de treball temporal o les relacions laborals concertades a les administracions públiques.

#### **1.4. Les fonts del dret del treball**

Una vegada analitzats els antecedents històrics i el treball objecte de regulació pel dret del treball, el pas següent consisteix en un estudi breu del sistema de fonts que regula actualment aquest treball.

En aquest àmbit cal partir de l'art. 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 en el contracte de treball, i el seu objecte és lícit i en cap cas no es poden 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».

D'aquest precepte deriven els esquemes següents del sistema de fonts:

Figura 1. Tipus de fonts implicades en la regulació de la relació laboral

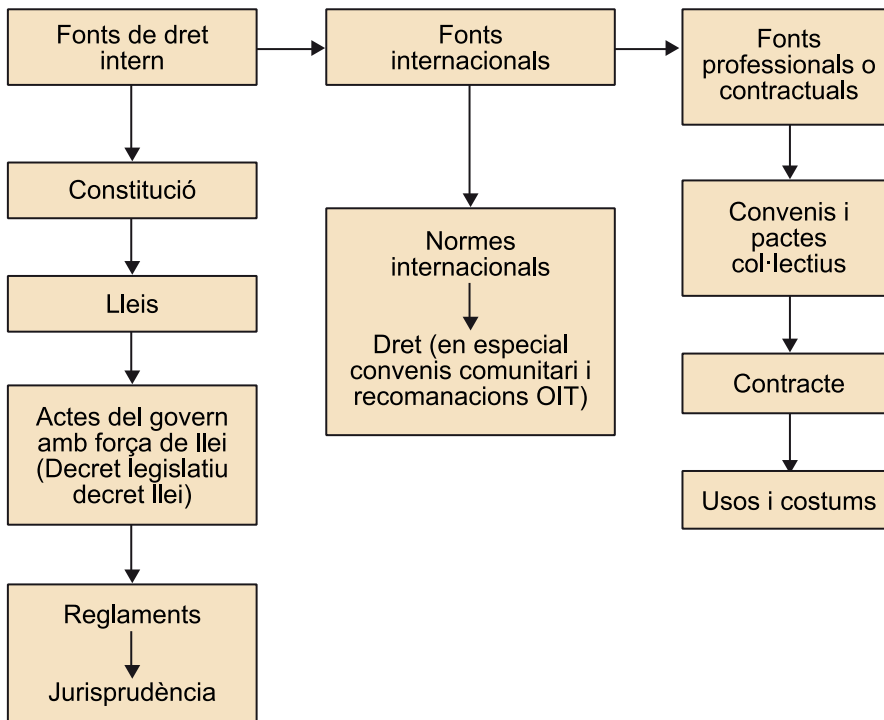
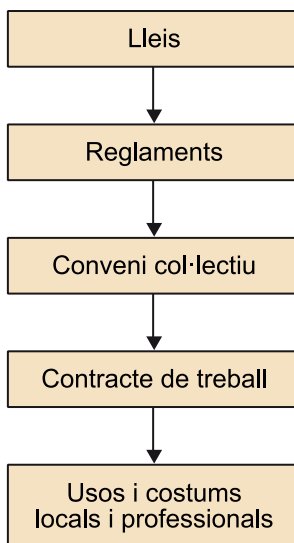


Figura 2. Jerarquia de fonts internes en l'àmbit del dret del treball



És important tenir en compte que:

- 1) Les **disposicions legals i reglamentàries** s'han d'aplicar amb subjecció al principi de jerarquia normativa.
- 2) Els **conflictes** originats entre els preceptes de dues o més normes laborals, tant estatals com pactades, que hauran de respectar en tot cas els mínims de dret necessari, es resolen mitjançant l'aplicació d'allò més favorable per al treballador valorat en el seu conjunt, i en còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.

3) El **conveni col·lectiu** pot millorar el que estableixen les normes legals i reglamentàries, sense que, en cap cas, no pugui establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a aquelles.

4) En el mateix sentit, el **contracte de treball** pot millorar el que estableixen les normes legals i reglamentàries i el conveni col·lectiu, sense que, en cap cas, no pugui preveure en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i als convenis col·lectius.

Partint d'això, cal tenir present que, sens dubte, de totes les fonts del dret del treball, la que presenta més especialitats i resulta pròpia d'aquest àmbit és el **conveni col·lectiu**, que es pot definir com:

El pacte o acord subscrit de manera típica entre els representants dels treballadors i l'empresari o representants de l'empresari (associacions empresarials), per mitjà del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

Té el seu fonament en l'art. 37.1 de la CE i, com veurem més endavant, pot regular, dins del respecte a les lleis, matèries tan variades com les següents: matèries d'índole econòmica, laboral, sindical, ocupació, tipus de contracte, prevenció de riscos laborals, ajudes socials, formació, protecció social complementària, etc. (art. 85 de l'ET).

## 2. El contracte de treball

En aquest apartat abordarem la institució clau del dret del treball i que més el defineix, el **contracte de treball**, tant des d'una perspectiva històrica com de regulació vigent.

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

S'ha de distingir entre la regulació del Codi civil (1889) i la del Codi de comerç, en les seves versions de 1829 i 1885. El Codi civil de 1889 recull en els articles 1583 a 1587 la regulació jurídica de l'arrendament de serveis.

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

- Incorporació de la idea de treball lliure i voluntari.
- Possibilitat legal de desistiment o desvinculació en la prestació de serveis.
- Nul·litat del contracte fet per a tota la vida.
- 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 1586 que és la fórmula jurídica de resolució de tots els problemes del treball assalariat.
- No apareixen les justes causes d'acomiadament.
- Falta una regulació per al contracte d'arrendament de serveis «sense temps fix» encara que alguns autors l'incorporen *a sensu contrari* en el contingut de l'article 1586.

Les seves característiques són:

- Segueix el projecte del «Code» de Napoleó de 1804. La regulació es limita a cinc articles (1583-1587).
- Algunes qüestions queden pendents de concertar per les parts segons el principi d'autonomia de la voluntat.
- Està concebut com una relació entre persones desiguals.
- El moment de la seva aparició delata l'anacronisme i la imprevisió d'unes situacions noves no previstes en el Codi civil.

L'article 1544 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 per preu cert.»

Els articles 1583 i 1587 plantegen un àmbit d'aplicació molt general o es refeixen al servei domèstic, supòsit pel qual es preveu de manera expressa una possible legislació especial en l'article 1587.

Autonomia de la voluntat o abstencionisme normatiu dels poders públics. El Codi civil remetia a l'autonomia de la voluntat dels subjectes del contracte els aspectes essencials de la relació de treball: el salari, la jornada, les condicions...

L'**autonomia de la voluntat** és la facultat de les parts de la relació contractual d'establir-ne el contingut.

Les relacions laborals dels «auxiliars del comerciant» (factors, oficials i dependents) amb el seu principal, en contrast amb el dret comú dels contractes que apareix en el Codi civil, es preveuen amb una regulació especial en el **Codi de comerç de 1829**, i es van mantenir en el Codi de comerç de 1885. La situació del dependent de comerç el col·locava en una posició intermèdia, entre el criat domèstic i el treballador, perquè, de vegades, vivia a la mateixa casa que el comerciant.

El model de relació que s'estableix en el Codi de comerç no segueix el model de l'arrendament de serveis romà sinó que segueix el model de contracte de fidel prussià, en atribuir 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 oficial es podia acomiadar i ser acomiadat lliurement pel seu principal amb el **preavís d'un mes**. Aquesta situació afavoria la dependència mercantil enfront de l'arrendament de serveis i l'escassa normativa aplicable en el Codi civil.

El paper d'aquests preceptes mercantils era similar al de les diferents lleis sobre contracte d'ocupació com a figura paral·lela però diferent del contracte 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, oficials 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 relació interna entre el comerciant i els seus auxiliars (factor, dependent i oficial) presenta un contingut en part moral (lleialtat, confiança i respecte) i en part econòmic (funció d'auxili al comerciant i contraprestació econòmica a favor de l'auxiliar). Ambdós ingredients ètic i econòmic constitueixen l'essència d'aquesta relació, juntament amb una nota estrictament jurídica.



## 2.2. La figura del contracte de treball en l'actualitat

### 2.2.1. Concepte i elements

Partint dels antecedents històrics, el contracte de treball es pot definir actualment com:

Un negoci jurídic bilateral per mitjà del com dos subjectes, treballador i empresari, s'obliguen a un intercanvi continuat entre una prestació de serveis dependent i per compte d'altri i una remuneració.

#### Característiques

- Es perfecciona pel mer consentiment de les parts.
- Implica obligacions per a ambdues parts: el treballador està obligat a fer 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 són immediatament certes, de manera que cadascuna pot apreciar en el moment mateix en què el contracte es perfecciona el benefici o la pèrdua que pugui causar-li.
- És un contracte de tracte successiu, ja que la prestació, malgrat ser 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 com la relació jurídica que se'n deriva se sotmeten a una regulació legal i al que disposa el conveni col·lectiu aplicable.
- Finalment, cal 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 clouen sinó també lliure **consentiment, objecte i causa**.

#### 1) Consentiment

Com a conseqüència de la nota de voluntarietat, el contracte de treball exigeix el consentiment lliurement prestat i concurrent de les parts contractants. S'apliquen les normes civils sobre vicis del consentiment (CC), la qual cosa implica que l'error, la violència i intimidació i el dol o mala fe són vicis del consentiment que poden afectar la validesa del contracte de treball.

#### 2) Objecte del contracte

L'objecte del contracte de treball està constituït pels béns que es volen intercanviar les parts contractants, això és, d'una banda, la prestació de serveis (treballador) i, de l'altra, la corresponent remuneració (empresari). Cal tenir en

compte que aquest objecte ha de reunir els requisits previstos per als contractes en general, aplicant-se les normes civils. Així mateix, s'ha de tenir en compte que:

- L'objecte del contracte ha de ser **possible**, tant físicament com legalment. La impossibilitat sobrevinguda no anul·la el contracte, sinó que en comportaria la resolució.
- L'objecte ha de ser **lícit**, això és, no pot ser contrari a les lleis, la moral o els bons costums.
- Ha de ser **determinat o determinable**, és a dir, el treball objecte de la contractació laboral ha de ser determinat o, almenys, ser determinable sense necessitat de fer un contracte nou.

### 3) Causa

Finalment, la causa del contracte de treball es manifesta en la voluntat d'intercanviar una prestació de serveis per una remuneració determinada, amb la finalitat de dur a terme una producció de béns o serveis. En cas que no hi hagi causa o sigui il·lícita (per exemple, si la prestació de serveis constitueix un delictes), el contracte de treball és inexistent o nul.

Requisits de la causa:

- Ha d'existir: si falta la causa, el contracte no produeix efectes.
- Ha de ser lícita: és il·lícita quan s'oposa a la llei o la moral.
- Ha de ser vertadera: la inclusió d'una causa falsa en el contracte dóna lloc a la seva nul·litat, tret que es provi que n'hi ha una altra vertadera i lícita.

Finalment, cal destacar que si el contracte té causa lícita, però amb clàusules contràries a dret, resulta **nul·la només la part afectada per aquestes clàusules i roman vàlida la resta**; el contracte s'entén completat pels preceptes jurídics adequats. I, d'altra banda, quan el contracte s'anul·li, àdhuc per causa il·lícita o falsa, el **treballador pot exigir** la remuneració corresponent al treball que ja hagués prestat, com si el contracte hagués estat vàlid. Si no fos així, l'empresari incorreria en un enriquiment injust. En aquestes qüestions s'ha de tenir en compte el previst en l'art. 9.1 i 2 de l'ET.

#### 2.2.2. La forma del contracte

Respecte a la forma del contracte de treball, cal destacar que la idea de partida és la **llibertat de forma**, la qual cosa representa que les parts poden triar la forma del contracte, que es pot cloure per escrit o verbalment. No obstant això, s'exigeix la **forma escrita** en dos casos:

1) **Quan ho exigeix una disposició legal**, així, d'acord amb l'art. 8.2 de l'ET, han de constar per escrit, entre d'altres, els contractes de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, a temps parcial, treball a distància o contracte d'obra o servei determinat.

2) **Quan ho sol·licita 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 sols la celebració del contracte, sinó també el seu contingut, a l'efecte de facilitar al treballador informació sobre els seus elements essencials.

La **falta de forma escrita** implica que el contracte es presumeix conclòs per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis (art. 8.2 de l'ET)

D'altra banda, d'acord amb l'art. 8.3 de l'ET, l'empresari ha de lliurar a la representació dels treballadors (delegats de personal, comitè d'empresa i delegats sindicals) una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de cloure per escrit, a excepció dels contractes d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació. La còpia bàsica s'ha de lliurar en **un termini no superior a deu dies**. Per a comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte excepte el nombre del document nacional d'identitat, el domicili, estat civil i qualsevol altre que, conforme a la LO 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal. Sí que s'hi ha d'incloure el salari (STC 142/1993).

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a l'oficina de col·locació. Quan no hi hagi representació dels treballadors, també s'haurà de formalitzar còpia bàsica i remetre's a l'oficina de col·locació.

Finalment, quan el contracte tingui una durada **superior a quatre setmanes**, l'empresari ha 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 en el contracte formalitzat per escrit (aquesta obligació no s'aplica en les relacions laborals especials del personal al servei de la llar familiar i penats en institucions penitenciàries).

### **2.2.3. Les parts del contracte de treball: treballador i empresari**

El concepte de *contracte de treball* analitzat en els apartats anteriors comporta, al seu torn, la necessitat de plantejar-se qui en poden ser els subjectes protagonistes, això és, què cal entendre actualment per **treballador** i per **empresari**.

El primer dels subjectes és fàcil de definir ja que, com hem vist anteriorment, l'objecte del dret del treball és el treball voluntari, personal, dependent, per compte d'altri i remunerat i, com a conseqüència d'això, **treballador** és només aquell en la prestació de serveis del qual conflueixen aquestes notes.

A això cal afegir que:

- 1) Ha de tenir plena capacitat d'obrar conforme al CC, és a dir, ser major de 18 anys o major de 16 i menor de 18 anys que viu de manera independent; en cas contrari, necessita una autorització dels seus pares o tutors per a cloure un contracte de treball. Els treballadors menors de 18 anys no poden fer treballs nocturns, ni hores extraordinàries, ni activitats nocives o perjudicials per a la salut.
- 2) Els treballadors estrangers han de complir el disposat en la legislació específica sobre la matèria (Llei orgànica 4/2000)
- 3) No poden cloure contractes els menors de 16 anys, ni els incapacitats judicialment sempre que així ho declari la sentència que limita la seva capacitat.

Més problemes planteja la delimitació del concepte d'*empresari*, definit, d'acord amb l'art. 1.2 de l'ET, com a tota persona física o jurídica o comunitat de béns que rep la prestació de serveis d'un treballador.

I això, amb independència del sector d'activitat en el qual desenvolupi la seva activitat, la grandària de l'empresa, el tipus d'organització, l'existència o no d'ànim de lucre, el nombre de treballadors, etc. Per tant, ens trobem davant 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.

#### Requisits:

- En el cas dels empresaris persones físiques, regeixen les normes del CC, la qual cosa implica que, a diferència del treballador, aquí sí que s'aplica la institució de la representació i, per tant, el menor no emancipat no pot concertar personalment un contracte de treball, però el pot fer el seu representant legal en el seu nom.
- Pot ser empresari qualsevol persona jurídica, tant de dret públic com privat, tingui ànim de lucre o no, per la qual cosa ho poden ser les administracions públiques.

- També poden ser empresaris les comunitats de béns i els subjectes que no tenen personalitat jurídica. En aquest cas, les persones individuals o jurídiques que les integren són responsables solidàries enfront del treballador de l'incompliment de les obligacions derivades del contracte.

#### 2.2.4. Les modalitats del contracte de treball

Una vegada examinats, entre d'altres, el concepte i els subjectes del contracte de treball, resulta necessari analitzar, encara que sigui d'una manera esquemàtica, les principals modalitats de contractes existents en l'actualitat. I això ja que els requisits, els subjectes, el règim jurídic o la durada depenen del tipus concret de contracte davant el qual ens trobem. Així, des d'una perspectiva general, els contractes es poden classificar en **funció de la seva durada** i en **funció de la jornada laboral**.

##### 1) Segons la durada prevista del contracte

Conforme a l'art. 15 de l'ET

«el contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada».

<b>Contractes indefinits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contracte indefinit ordinari:</b> contracte clos entre treballador i empresari en el qual no es fixa un termini concret de finalització. Això representa que es desconeix inicialment quina en serà la durada. Li és aplicable la normativa laboral general i el corresponent conveni col·lectiu i es pot formalitzar verbalment o per escrit.</li> <li>• Existeixen especialitats quan la persona contractada és una persona amb discapacitat, en situació d'exclusió social, víctima de violència de gènere, etc.</li> </ul>
<b>Contractes temporals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructurals</li> <li>• Conjunturals</li> <li>• Formatius</li> </ul>

##### a) Estructurals (art. 15 de l'ET)

- **Contracte d'obra o servei:** contracte que es clou amb la finalitat de fer una obra o prestar un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és, en principi, de durada incerta. No obstant això, la durada del contracte no pot superar els tres anys, ampliable en dotze mesos més per conveni col·lectiu sectorial estatal o, en defecte d'això, per conveni sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, el treballador adquireix la condició de fix a l'empresa.

- **Contracte eventual per circumstàncies de la producció:** es fa per a atendre exigències puntuals i circumstancials de la producció o del mercat, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. Té una durada màxima de sis mesos dins d'un període de dotze mesos; durada que es pot ampliar per conveni col·lectiu, però no pot superar, en cap cas, els dotze 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 en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de la 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, en el cas d'empreses privades, és de tres mesos.

## 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: el cas de les persones amb discapacitat, en situació d'exclusió social, víctimes de violència de gènere, etc.

## c) Formatius (art. 11 de l'ET)

Tenen com a finalitat no solament la integració al mercat de treball, sinó també la formació pràctica (contracte de pràctiques) o teoricopràctica (contracte per a la formació i l'aprenentatge) del treballador.

- **Contracte de treball de 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, al mateix temps, la pràctica dels seus coneixements acadèmics. La seva durada màxima és de dos anys.
- **Contracte per a la formació i l'aprenentatge:** contracte que té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu. Es pot fer amb treballadors més grans de setze anys i menors de vint-i-cinc anys (menors de trenta anys fins que la taxa de desocupació no arribi al 15%, DT 9a., RDL 3/2012, de 10 de febrer). No hi ha cap límit d'edat quan es concerta amb persones amb discapacitat. La durada mínima d'aquest contracte és d'un any i la màxima de tres anys. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu, es poden establir diferents

durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de l'empresa, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.

## 2) Segons la durada de la jornada

**a) Contractes a jornada completa:** aquells en els quals la jornada laboral prestada pel treballador comprèn 40 hores setmanals (la jornada màxima legal, art. 34 de l'ET) o la jornada màxima establerta en conveni col·lectiu.

**b) Contractes a temps parcial (art. 12 de l'ET):** aquells en els quals la jornada laboral prestada està per sota de la jornada màxima legal o convencional. Aquest contracte es pot cloure per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en què legalment es permet la utilització d'aquesta modalitat contractual, amb l'excepció del contracte per a la formació i l'aprenentatge. Durant la seva vigència es poden fer hores complementàries (voluntàries o pactades), que s'han de retribuir amb el mateix import que les hores ordinàries. Totes les hores es cotitzen a la Seguretat Social.

## 3) Altres tipus de contractes (amb importants especialitats)

**a) Contracte de relleu:** el que es clou amb un treballador aturat o contractat temporal a l'empresa per a substituir un treballador que accedeix a la jubilació parcial (art. 12.6 de l'ET i 166 de l'LGSS).

**b) Contracte de grup:** l'obligació de cedir els fruits del treball s'assumeix col·lectivament i en virtut d'un únic contracte de treball per diversos treballadors. Exemples: quadrilles de jornalers, pescadors o conjunts artístics (art. 10 de l'ET).

**c) Treball a distància (art. 13 de l'ET):** aquell en què la prestació de l'activitat laboral es fa de manera preponderant al domicili del treballador o al lloc que hagi triat lliurement, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa. Els treballadors a distància 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 en aquest centre de manera presencial. Especialment, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i les seves funcions (com a exemple de feina a distància, lligada a l'ús de les noves tecnologies, cal citar el cas del teletreball).

### 2.2.5. Les modificacions del contracte de treball

Cal tenir present que al llarg del desenvolupament del contracte de treball es poden veure modificades, per causes diverses, algunes de les seves condicions, amb un major o menor grau d'intensitat.

#### Supòsits

- 1) Mobilitat funcional (art. 39 de l'ET).
- 2) Mobilitat geogràfica (art. 40 de l'ET).
- 3) Modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 de l'ET).

#### 1) Mobilitat funcional (art. 39 ET)

És la facultat de l'empresari de canviar l'objecte de la prestació de serveis del treballador, assignant-li tasques diferents de les contractualment encomanades i que poden implicar una variació respecte a les pròpies de la seva categoria professional o especialitat.

Poden ser de tres tipus:

**a) Canvi de funcions** dins del grup professional o entre categories equivalents: aquesta modalitat la pot decidir l'empresari en l'exercici del seu poder de direcció.

**b) Realització de funcions no corresponents al grup professional** (passant a exercir funcions d'un grup professional inferior o superior). Aquí es requereix la presència de dos elements: 1) que concorrin causes tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció; i 2) que l'empresari comuniqui la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. Així mateix, no es pot menystenir la dignitat del treballador. Si el treballador passa a exercir funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar l'ascens corresponent, si a això no obsta el disposat en conveni col·lectiu aplicable o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que duu a terme d'acord amb les regles en matèria d'ascens aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i després d'un informe del comitè d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels assenyalats anteriorment per a reclamar la cobertura de la vacant.



El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament fa, excepte quan se li encomanin funcions inferiors; en aquest cas, manté la retribució d'origen.

c) **Mobilitat funcional** que excedeix els supòsits abans vistos (una mobilitat que supera el temps imprescindible o que no es deu a raons tècniques ni organitzatives, per exemple). En aquest cas, es requereix l'acord de les parts o, en defecte d'això, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de les condicions de treball (art. 41 de l'ET) o a les quals amb aquesta finalitat s'hagués establert en el corresponent conveni col·lectiu.

## 2) Mobilitat geogràfica (art. 40 ET)

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).

a) El **desplaçament** és un canvi temporal de centre de treball que exigeix residir en població diferent de la del domicili habitual. S'ha de justificar en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, durant el qual es té dret a permisos i a l'abonament de les despeses de viatge i dietes.

b) En canvi, el **trasllat** és un canvi permanent de centre de treball que exigeix residir en una població diferent de la del domicili. S'ha de justificar en les mateixes causes vistes per al desplaçament. La decisió de trasllat individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador, i també als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat. Notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat, i percebre una compensació per despeses (les seves i les de la seva família), o l'extinció del contracte, i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, de manera que es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. El treballador també pot impugnar el trasllat davant la jurisdicció social, que el declararà justificat o injustificat. Si es tracta d'un trasllat col·lectiu (que afecta un determinat nombre de treballadors de l'empresa o la totalitat de la plantilla, art. 40.2 de l'ET) es requereix l'obertura d'un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies. Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, decisió que és impugnable davant la jurisdicció social.

## 3) Modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 ET)

Ha d'estar justificada en provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i pot afectar, entre d'altres, matèries com la jornada, l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns, el sistema de remuneració i la quantia salarial, el sistema de treball i rendiment i les funcions. Modificació que pot ser individual o col·lectiva. És individual quan afecti les condicions de treball que es gaudeixen a títol individual, i col·lectiva quan

afecta un nombre de treballadors que se situa per sota dels llindars previstos en l'art. 41.2 de l'ET i serà col·lectiva quan s'assoleixin aquests llindars (deu treballadors a les empreses que ocupin menys de cent treballadors...). Es poden modificar condicions de treball previstes en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides pels treballadors en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

La modificació substancial individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador i als seus representants legals amb una antelació mínima de quinze dies a la data de la seva efectivitat. En supòsits determinats, el treballador pot extingir el contracte de treball i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei amb un màxim de nou mensualitats. És possible, així mateix, impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció social.

La modificació substancial col·lectiva requereix la celebració d'un període de consultes amb els representants dels treballadors que pot concloure amb acord o sense. Finalitzat el període de consultes, l'empresari notificarà la seva decisió als treballadors afectats. És possible impugnar aquesta decisió davant la jurisdicció social.

En fi, la modificació de les condicions de treball establertes en un conveni col·lectiu estatutari s'ha de fer necessàriament conforme al procediment d'aplicació del conveni col·lectiu regulat a l'art. 82.3 de l'ET.

### **2.2.6. Les causes de suspensió del contracte de treball**

Aquí se situen els supòsits en què el contracte se suspèn, per causes diverses (art. 45, 46, 48 i 48 bis de l'ET, ampliables via conveni col·lectiu i contracte de treball), i durant aquest període ni es presten serveis ni es paga el salari. Les causes de suspensió del contracte (llista oberta) són:

1) **Mutu acord** o per les causes vàlidament consignades en el mateix contracte de treball.

2) **Incapacitat temporal del treballador**: es defineix com la situació «deguda a malaltia comuna o professional i a accident, sigui o no de treball, mentre el treballador rebi assistència sanitària de la Seguretat Social i estigui impedit per al treball, amb una durada màxima de tres-cents seixanta-cinc dies, prorrogables per cent vuitanta dies més quan es presumeixi que durant tot aquest temps el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació» (art. 169.1.a) de l'LGSS). Es percep, si escau, la corresponent prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social (arts. 169 a 176 de la LGSS).

3) **Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural** (art. 26 de l'LPRL i i 186 a 189 de l'LGSS): en el primer cas se suspèn el contracte d'una treballadora embarassada quan les condicions en què exerceix la seva feina (ja sigui per exposició a certs agents, exigència d'esforços, llargues jornades de feina...)

representen un risc per a la seva salut o la del seu fill/a. En el segon cas, aquestes mateixes condicions comporten un risc per a una mare lactant o el seu fill/a menor de nou mesos. En ambdós supòsits, si es compleixen els requisits exigits, es rep una prestació a càrrec del sistema de la Seguretat Social.

**4) Maternitat:** es protegeixen els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar, de conformitat amb el CC o les lleis civils de les comunitats autònomes, sempre que, en l'últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat més grans de 6 anys amb discapacitat o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. La durada de la suspensió del contracte és de 16 setmanes ampliables en determinats casos (naixement, adopció o acolliment múltiple, discapacitat del fill/a). Quant a la forma de gaudi, si bé les primeres 6 setmanes han de gaudir-se immediatament després del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment, la resta pot gaudir-se de forma interrompuda (per períodes setmanals), dins del termini màxim de dotze mesos a comptar des del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment (art. 48.4 a 6 de l'ET). També hi ha el gaudi a temps parcial, sempre que existeixi acord amb l'empresa. Es percebrà, si escau, una prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social, la denominada prestació per naixement i cura de menor (art. 177 i s. de la LGSS). També es regula el supòsit de part prematur o hospitalització del menor després del part, així com els casos d'adopció internacional.

**5) Paternitat:** després del RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació, el permís per paternitat ha passat a denominar-se permís per al progenitor diferent de la mare biològica, i es preveu, a més, que la seva durada serà de 16 setmanes a partir del dia 1 de gener de 2021. Fins llavors resulta aplicable el règim transitori recollit en la disposició transitòria 13a. de l'ET (8 setmanes el 2019, dotze setmanes el 2020 i 16 setmanes el 2021). També hi ha el gaudi del permís a temps parcial, previ acord amb l'empresa, amb una jornada mínima del 50 %. En tot cas es tracta d'un permís intransferible a l'altre progenitor. Durant aquest pot percebre's, si es compleixen els requisits, la prestació per naixement i cura de menor (art. 177 i s. de la LGSS).

**6) Exercici de càrrec públic representatiu:** s'identifica amb l'ocupació d'un càrrec l'exercici del qual sigui incompatible amb la continuïtat de la prestació de serveis.

**7) Per privació de llibertat,** mentre no hi hagi una sentència condemnatòria ferma.

**8) Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries:** es tracta d'una decisió empresarial que pot ser objecte d'impugnació davant la jurisdicció social.

9) **L'exercici del dret de vaga i el tancament legal d'empresa**, i també la força major temporal i les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 47 de l'ET).

10) **Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball** com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

11) **Excedència forçosa**: dóna dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat i es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic representatiu o sindical que impossibiliti l'assistència al treball (s'hi inclouen tant càrrecs polítics com sindicals d'àmbit provincial o superior, art. 9 de la LOLS).

En aquest àmbit també cal esmentar l'**excedència per cura de fills/es o familiars** (art. 46.3 de l'ET), conforme a la qual es té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Constitueix un dret individual d'homes i dones. En cas que dos o més treballadors de la mateixa empresa generin el dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Així mateix, es té dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada superior per conveni col·lectiu, per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no exerceixi una activitat retribuïda. El temps de gaudi d'aquest tipus d'excedència computa a l'efecte d'antiguitat i es té dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment en ocasió de la reincorporació. Durant el primer any es té dret a reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

### 2.2.7. Les causes d'extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte representa la ruptura o el cessament definitiu del vincle, sense possibilitat de represa de la relació laboral excepte en virtut d'un nou contracte.

Es distingeix així d'altres vicissituds del contracte –abans vistes– en les quals no hi ha ruptura definitiva, sinó únicament modificació o paralització dels efectes més importants.

El contracte de treball es pot extingir per la voluntat de l'empresari i del treballador, per voluntat concurrent d'ambdues parts i per desaparició i incapacitat de les parts. Partint d'això, les causes d'extinció del contracte són les següents:

### 1) Per la voluntat unilateral de l'empresari

**a) Acomiadament per força major:** extinció del contracte que té lloc perquè es dona alguna circumstància obstativa, independent de la voluntat de les parts, que n'impedeix el compliment (inundació, guerra, plagues, etc.).

**b) Acomiadament disciplinari** (art. 54 de l'ET): extinció del contracte per voluntat unilateral de l'empresari basada en un incompliment contractual, greu i culpable del treballador (faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat en el treball, indisciplina o desobediència, ofenses verbals o físiques, transgressió de la bona fe contractual, abús de confiança, disminució continuada i voluntària en el rendiment, embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball, assetjament sexual o per raó de sexe o assetjament moral). L'acomiadament ha de ser notificat per escrit al treballador, fent constar els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes.

#### **Acomiadament en cas de reclamació judicial**

En cas de reclamació judicial, l'acomiadament pot ser qualificat com a:

- **Procedent:** quan quedi acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari. S'extingeix la relació laboral sense dret a indemnització ni salaris ni tramitació. Si es compleixen els requisits es pot accedir a la prestació per desocupació.
- **Improcedent:** quan no quedi acreditat aquest incompliment o bé no es compleixin els requisits de forma exigits legalment. L'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre readmetre el treballador o abonar-li una indemnització de 33 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 24 mensualitats. Els treballadors contractats abans de l'entrada en vigor de l'RDL 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, tenen un règim específic quant al còmput de la quantia de la indemnització (DT 5a.). Si es compleixen els requisits es pot accedir a la prestació per desocupació.
- **Nul:** quan tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la CE o en la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals, i també en cas que afecti treballadores embarassades i fins a finalitzar el període de lactància o treballadors o treballadores que han sol·licitat o estan gaudint de permisos (maternitat, permís per al progenitor diferent de la mare biològica...), reduccions de jornada o excedències vinculades a cura de fills/es o familiars. També protegeix el cas dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina després de finalitzar els permisos de maternitat o per al progenitor diferent de la mare biològica i també el supòsit d'acomiadament d'una víctima de violència de gènere que ha acudit a les mesures laborals previstes legalment o per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva (art. 55.5 de l'ET). En aquests casos, la conseqüència és la readmissió obligatòria del treballador a l'empresa i el pagament dels salaris de tramitació.

A l'article 55.5 de l'ET es preveu que: «Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador. Serà també nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural al fet que es refereix l'article 45.1.d) i e), o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió al fet que es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) El de les persones treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, al fet que es refereix l'article 45.1.d), sempre que no haguessin transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment.

L'establert en les lletres anteriors serà aplicable, tret que, en aquests casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència».

**c) Acomiadament per causes objectives** (art. 52 de l'ET): 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 a l'empresa, falta d'adaptació a les modificacions tècniques del lloc de treball, la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball d'acord amb causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives i faltes d'assistència a la feina, justificades però intermitents. Es requereix comunicació escrita al treballador i aquest té dret a una indemnització de vint dies de salari per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats. De manera semblant al previst en el cas de l'acomiadament disciplinari, l'acomiadament pot ser qualificat com a procedent, improcedent o nul.

**d) Acomiadament col·lectiu** (art. 51 de l'ET): extinció del contracte justificada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan afecten un determinat nombre de treballadors. Aquest tipus d'acomiadament, per la seva transcendència i pel nombre de treballadors afectats, està sotmès a un procediment complex en el qual intervenen els representants dels treballadors (període de consultes) i l'autoritat laboral competent (comunicació).

e) **Resolució del contracte durant el període de prova** (art. 14 de l'ET): durant el període de prova qualsevol de les parts, treballador o empresari, pot resoldre el contracte sense necessitat d'al·legar causa, amb el límit que no es poden vulnerar els drets fonamentals, especialment el dret a la no discriminació (art. 14 de la CE).

## 2) Per la voluntat unilateral del treballador

a) **Dimissió del treballador** (art. 49 de l'ET): resolució del contracte pel treballador sense al·legar causa i preavisant l'empresari.

b) **Incompliment contractual de l'empresari** (art. 50 de l'ET): extinció del contracte per voluntat del treballador davant un incompliment greu de l'empresari, en els casos previstos per la llei: modificacions substancials en les condicions de treball dutes a terme sense respectar el que preveu l'art. 41 de l'ET i que redundin en perjudici de la dignitat del treballador, la falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat i qualsevol altre incompliment greu de les obligacions empresarials, excepte els casos de força major, i també la negativa de l'empresari a reintegrar al treballador en 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.

c) **Per decisió de la treballadora víctima de violència de gènere** (art. 49 de l'ET): decisió de la treballadora que es veu obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

## 3) Per la voluntat concurrent d'ambdues parts del contracte de treball.

a) **Mutu acord de les parts** (art. 49 de l'ET): és vàlid sempre que reflecteixi de manera clara i terminant la voluntat de les parts, no lesioni preceptes de dret necessari, no tanqui vicis del consentiment i no comporti renúncia de drets per part del treballador.

b) **Causes consignades vàlidament en el contracte de treball** (art.49 de l'ET): tret que constitueixin un abús de dret manifest per part de l'empresari.

c) **Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte** (art. 49 de l'ET): 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 del contracte. En determinats casos, el treballador té dret a percebre una indemnització.

## 4) Per desaparició o incapacitat de les parts

**a) Del treballador**

- **Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta i jubilació** (art. 49 de l'ET): en impossibilitar la prestació de serveis del treballador, causa, com hem vist, del propi contracte de treball.

**b) De l'empresari**

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



### 3. Els poders de l'empresari

Finalment, cal destacar que l'empresari, com a subjecte del contracte de treball i com a conseqüència del mateix, és també titular de facultats per a orientar i dirigir l'activitat laboral dels treballadors (art. 38 de la CE). Aquests poders es concreten, essencialment, en el poder de direcció i en el poder disciplinari.

#### 1) El poder de direcció

És la facultat que confereix el contracte de treball a l'empresari per a donar ordres i instruccions al treballador sobre la manera, el temps i el lloc d'execució del treball. Aquest poder l'exerceix directament l'empresari o per mitjà d'altres persones i té el seu fonament en l'art. 38 de la CE, en el qual es reconeix la llibertat d'empresa. El seu desenvolupament es troba a l'article 20 i s. de l'ET.

També cal assenyalar que les manifestacions essencials del poder de direcció en l'actualitat són les següents:

- a) La facultat de donar ordres i instruccions generals, ja sigui de manera verbal o per altres mitjans.
- b) La facultat de donar ordres i instruccions particulars a cada treballador o grup de treballadors.
- c) La facultat de modificar l'execució del contracte per a adaptar la prestació de serveis a les necessitats productives, als canvis organitzatius, tecnològics, estructurals, etc. Aquesta facultat té com a manifestacions la mobilitat funcional, la mobilitat geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball (art. 39 a 41 de l'ET), ja vistes en un apartat anterior.

No obstant això, cal tenir molt en compte que aquest poder de direcció empresarial no és il·limitat sinó que ha de respectar certs límits:

- S'ha d'adequar a l'ordenament jurídic i algunes de les seves manifestacions han d'anar precedides d'un informe dels representants dels treballadors (delegats de personal o comitè d'empresa), com, per exemple, les decisions empresarials en matèria de reestructuració de plantilles, reducció de jornada, trasllats o plans de formació professional.

- S'ha d'exercitar respectant els límits imposats pels drets que la CE, les lleis, els convenis i els contractes reconeixen als treballadors i, en conseqüència, les instruccions empresarials que els contradiguin són nul·les.
- El treballador pot incomplir una ordre empresarial quan: consideri que posa en perill la seva seguretat o salut o la dels seus companys o tercers, o quan consideri que aquesta ordre contradiu el procediment tècnic aplicable, és il·legal, resulta vexatòria o atenta la seva dignitat personal o professional.
- El poder de direcció s'ha d'exercir de manera regular, la qual cosa representa que l'ordre s'ha de dictar per qui està legitimat per a això (l'empresari o persona en qui delegui).

## 2) El poder disciplinari

El poder disciplinari de l'empresari es caracteritza per les notes següents:

a) Les faltes sancionables són només les comeses en l'execució del contracte de treball o en connexió amb aquest. En aquest sentit, l'art. 58 de l'ET preveu que «els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable».

b) El poder disciplinari no opera de manera indeterminada, sinó amb un elenc precís de sancions, que s'acomoda a la gravetat de les faltes.

c) S'aplica el principi de legalitat, segons el qual les sancions s'imposen conforme a la graduació establerta en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

d) Es prohibeixen determinats tipus de sancions, concretament les consistents en la reducció de les vacances o dels descansos i les de multa.

e) S'aplica el principi d'igualtat de tracte, la qual cosa implica que són nul·les les sancions que impliquin discriminació, en els termes assenyalats tant en la CE com en l'ET i s'han d'anul·lar les que, sense ser discriminatòries en sentit estricte, violen la igualtat de tracte, imposant sense justificació provada sancions més greus a un treballador que a uns altres davant conductes o actes idèntics i contemporanis.

Quant als requisits formals, en el cas de les faltes lleus no s'exigeix cap formalitat, si bé la decisió ha de ser adoptada per l'empresari o persona en qui delegui i posada en coneixement del treballador; en canvi, les sancions per faltes greus

o molt greus requereixen comunicació escrita al treballador i han de fer constar la data i els fets que la motiven. L'empresari ha d'informar els representants dels treballadors de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Finalment, cal destacar que totes les sancions són revisables davant el Jutjat Social, contra la sentència del qual no és possible recurs –excepte en el cas de les faltes molt greus– i, en general, el Jutjat pot, a més de confirmar, anul·lar o revocar la sanció, valorar la falta i la seva sanció, inclosa la d'acomiadament, i autoritzar la imposició d'una altra de menor.

## 4. La forma de representació dels treballadors a l'empresa

Una vegada analitzada la perspectiva individual de les relacions laborals, hem d'entrar, a continuació, en els aspectes col·lectius, això és, els que giren entorn de la representació dels treballadors, la llibertat sindical, la negociació col·lectiva i l'exercici del dret de vaga.

Es tracta, doncs, d'un àmbit col·lectiu que té com a protagonistes no sols el treballador i l'empresari –perspectiva individual–, sinó, sobretot, altres tipus de subjectes –de caràcter col·lectiu–, com, per exemple, els representants unitaris (delegats de personal i comitè d'empresa), els representants sindicals a l'empresa o al centre de treball (seccions sindicals i delegats sindicals), els sindicats i les associacions empresarials. A més, en aquest àmbit conflueixen diferents fonts reguladores, com la mateixa CE, la llei i els convenis col·lectius.

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

### 4.1. Perspectiva històrica

Al segle XVIII els treballadors artesanals o mercantils obtenien certa protecció assistencial per mitjà dels gremis i d'altres corporacions que hi estaven vinculades. El concepte de *paternalisme* es considera per alguns autors com el punt de partida del que posteriorment serà la representació dels treballadors. L'ordenament gremial –les ordenances gremials– representava un límit, no sempre favorable al treballador, contra els possibles abusos.

L'ordenació col·lectiva de la vida laboral té des del punt de vista històric dues manifestacions:

- les formes convencionals de regulació: pactes o convenis col·lectius, i
- els ordenaments corporatius de professió.

No es pot obviar la concepció del **fenomen sindical** que és el seu precedent lògic. 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 representa 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.

La regulació col·lectiva de les condicions laborals a Espanya ha tingut una tendència marcada a favor de fórmules paritàries, properament o remotament corporatives. Les primeres manifestacions es produeixen a Barcelona durant el període de 1835 a 1842 amb la constitució de la Comissió de Fàbriques i de la Comissió Mixta de Fabricants i Operaris que van tenir escassa vigència.

Un altre assaig corporatiu va ser la **Comissió de Treball de Catalunya** creada el novembre de 1919 (entre la vaga de La Canadiense i el *locaut* de Barcelona). L'alcalde de Barcelona n'havia de ser el president i havia d'estar formada per patrons i obrers. La seva funció prioritària era canalitzar l'agitada vida laboral de la societat catalana. Malgrat les expectatives creades va fracassar totalment.

El 1919 es creen a tot Espanya comissions mixtes circumstancials, ja sigui per a resoldre els jornals del ram de la construcció, ja per a presentar les excepcions a la jornada màxima de vuit hores en tots els oficis, o bé per a regular les condicions de treball en la recol·lecció de collites. Reben els noms de *comissions*, *comitès* o *juntes* però la seva funció és bàsicament la mateixa.

La **Comissió Mixta del Treball en el Comerç de Barcelona** va ser en els seus orígens un projecte modest. El seu àmbit territorial es limitava a la ciutat de Barcelona i el seu terme. 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 de 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 un mer 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.

La història del corporativisme a Espanya es va consolidar amb el Reial decret llei de 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.

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**.

Les indústries, els treballs, oficis i professions es van classificar en tres grups corporatius:

- 1) producció primària,
- 2) producció secundària, i
- 3) de serveis, comerç i diversos.

Amb l'adveniment de la Segona República s'aprova la Llei, de 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 comprenen també els treballadors a domicili) i els del treball rural.

El règim republicà va adoptar una política de reformes del marc legal vigent. D'una banda, la substitució dels comitès paritaris de l'Organització Corporativa Nacional pels jurats mixtos. De l'altra, l'aprovació d'una regulació particular de les associacions professionals, amb la Llei d'associacions obreres i patronals, de 8 d'abril de 1932. Un altre exemple de representació col·lectiva dels treballadors era present en la legislació laboral republicana: el Projecte de llei d'intervenció obrera de 1931, previst per a les grans empreses, pertanyents a la indústria o al comerç sempre que tinguessin ocupats més de cinquanta treballadors. Se n'exceptuava l'agricultura. En el preàmbul es justifica la seva oportunitat d'acord amb 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.

Les funcions previstes eren:

- 1) Assegurar l'aplicació lleial de les lleis socials, dels contractes i reglaments de treball.
- 2) Garantir l'exercici, sense traves, sense perjudicis ni represàlies del dret d'associació.
- 3) Executar rigorosament les regles equitatives que s'estableixin sobre les condicions d'admissió i suspensió dels obrers.
- 4) Proposar els mitjans de millorar, minorar o augmentar la producció.
- 5) Informar-se de les operacions administratives de les explotacions.
- 6) Assenyalar les variacions en la relació entre la producció i els salaris.

Els **jurats d'empresa** s'emmarquen en l'etapa de liberalització econòmica del règim franquista en la dècada de 1950. Suposen la participació dels treballadors a l'empresa a partir d'un instrument idoni de col·laboració constructiva. El jurat d'empresa tenia una funció pacificadora i productiva, en cap cas reivindicativa. Es tractava d'una novetat política que, no obstant això, va trigar sis anys a desenvolupar les normes de 1947 fins al Decret d'11 de setembre de 1953 que va aprovar el Reglament dels jurats d'empresa. Les funcions assignades eren moderades i harmonicistes. El jurat d'empresa coexistia amb els enllaços sindicals i n'assumia les respectives funcions perquè es coordinessin en la forma prevista en el Reglament i en les normes que a aquest efecte es dictessin per l'organització sindical en l'esfera de la seva competència.

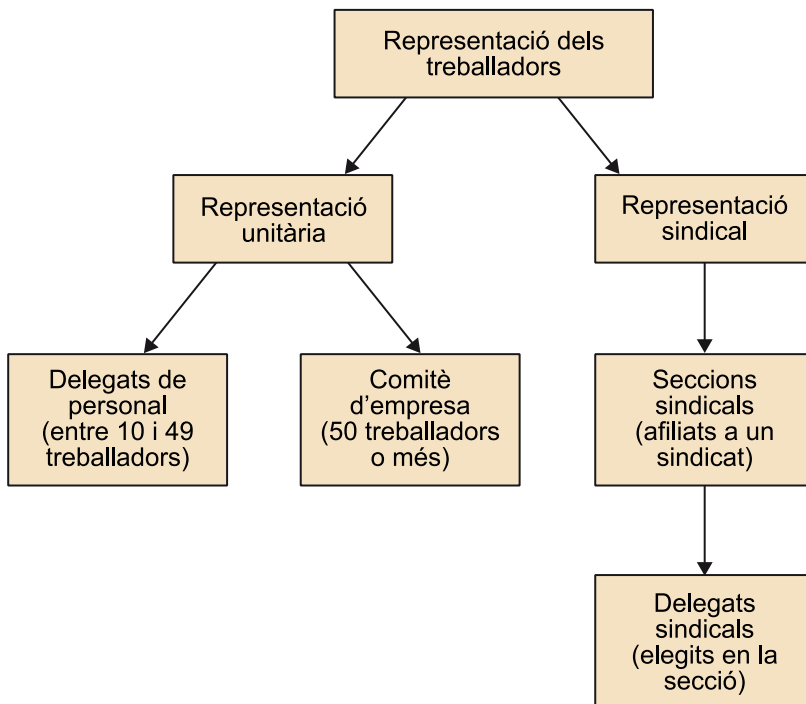
La creació dels jurats d'empresa i el reconeixement de la negociació col·lectiva el 1958 representen una obertura en matèria laboral dins del règim franquista.

Coincideixen amb la nova ideologia de l'anomenat *sindicalisme de participació*. En el si del sindicalisme oficial s'obren nous corrents reivindicatius. La confluència entre òrgans del sindicalisme oficial i els diferents moviments clandestins es va veure propiciada per l'entrada dels jurats mixtos i dels enllaços sindicals en els òrgans de l'aparell sindical oficial. Es defineixen 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 substituint l'enllaç sindical. Es va fixar la seva posició de subordinació en sotmetre'ls jeràrquicament als organismes sindicals superiors tenint, entre les seves funcions privatives, la de «fomentar i dur a terme l'acció sindical dins de l'empresa». Alguns autors es van mostrar recelosos i van considerar l'orientació perillosa i contraproductiva a la llarga, en donar un paper tan destacat en el règim intern de l'empresa a la tercera força sindical, atès que aquesta no es limita a una organització estrictament professional.

#### **4.2. La regulació vigent: la representació unitària i la representació sindical**

Una vegada vistos els antecedents històrics i centrant-nos ja en la situació actual, cal partir del fet que, en el nostre sistema de relacions laborals, es distingeix entre dues formes de representació dels treballadors a l'empresa i al centre de treball: la **representació unitària** i la **representació sindical**. Es tracta de fórmules complementàries entre elles i no antagòniques: prova d'això és la forta presència sindical actualment existent en el marc de la representació unitària.

Partint d'això, cal tenir en compte que, en l'àmbit empresarial, la representació dels treballadors s'estructura de la manera següent:



En l'àmbit superior a l'empresa la representació dels treballadors correspon a les organitzacions sindicals.

La **representació unitària** es pot definir com la que representa tots els treballadors de l'empresa o centre de treball, inclosos els treballadors fixos discontinus i els vinculats per contractes de durada determinada, amb independència que estiguin afiliats o no a un sindicat.

Els seus membres són triats pels i entre els treballadors de l'empresa, i són els **delegats de personal i els comitès d'empresa**. La seva regulació es troba en els articles 129 de la CE i 61 i següents de l'ET.

La **representació sindical** és la representació dels treballadors afiliats a un sindicat en una empresa o un centre de treball determinats.

Són les **seccions sindicals** i els **delegats sindicals**. La seva regulació es recull en l'art. 28 de la CE i en la LOLS.

Respecte a les diferències entre representació unitària i representació sindical, Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo i García Murcia identifiquen les següents:

1) Mentre que la representació unitària és única, la representació sindical pot ser múltiple.



2) La constitució de la representació unitària és fixada per la llei, mentre que la representació sindical és constituïda per voluntat del sindicat o dels seus afiliats, si es donen les condicions que la norma, si escau, pot exigir.

3) La representació unitària exerceix les seves competències sobre la totalitat dels treballadors de l'empresa o del centre de treball; en canvi, la representació sindical desenvolupa les seves funcions només respecte dels afiliats al sindicat de què es tracti.

4) A les funcions de representació enfront de l'empresari, la secció sindical afegeix les d'enllaç i coordinació amb l'organització sindical de la qual és part: la secció assegura el manteniment de la relació amb els afiliats al lloc de treball.

#### **4.2.1. La representació unitària: els delegats de personal i el comitè d'empresa**

Partint de la definició donada abans i sense perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa mitjançant els delegats de personal i el comitè d'empresa.

##### **1) Els delegats de personal**

Als delegats de personal els correspon la representació dels treballadors en empreses o centres de treball que tinguin menys de cinquanta i més de deu treballadors.

Igualment, hi pot haver un delegat de personal en aquelles empreses o aquells centres que tinguin entre sis i deu treballadors, si així ho decideixen per majoria. Això últim implica 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'art. 62.1 de l'ET preveu que aquests siguin triats pels treballadors mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe en la quantia següent: fins a 30 treballadors, 1; de 31 a 49 treballadors, 3. Aquests números poden millorar-se a través de conveni col·lectiu, mai empitjorar-se.

Quan hi hagi tres delegats de personal aquests hauran 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'unanimitat podria comportar una paralització de l'activitat representativa amb la simple oposició d'un dels delegats.

Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament davant l'empresari la representació per la qual van ser triats (és a dir, la representació l'ostenta l'òrgan com a conjunt i no cadascun dels seus membres i, com hem vist, la voluntat d'aquell es forma mitjançant l'acord majoritari dels seus membres, expressat per mitjà de votació). A més, tenen les mateixes competències establertes legalment per al comitè d'empresa, que veurem a continuació. Així mateix, hauran d'observar les normes que sobre sigil professional estan establertes legalment per als membres del comitè d'empresa (art. 65 de l'ET).

#### Com es determina el nombre de delegats de personal?

A l'efecte de determinar el nombre concret de delegats de personal (o de membres del comitè d'empresa) es computen la totalitat dels treballadors de l'empresa o del centre de treball, això és, ja siguin fixos o indefinits, fixos discontinus o contractats per durada determinada, amb una especialitat: els treballadors contractats per 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 (art. 72 de l'ET).

## 2) El comitè d'empresa

És l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o al centre de treball per a la defensa dels seus interessos. Es constitueix en cada centre de treball el cens del qual sigui de cinquanta o més treballadors.

D'altra banda, el nombre concret de membres del comitè d'empresa es determina d'acord amb el que estableix l'escala següent (art. 66 de l'ET):

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

L'art. 67.1 de l'ET autoritza que per conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors es prevegi el que sigui necessari per a acomodar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa.

Així mateix, es tria un president i un secretari d'entre els seus membres i s'elabora el seu propi reglament de procediment, que no pot ser contrari a les lleis. Després és necessari remetre'n una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte 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 existents a l'empresa (art. 10.3.2 de la LOLS).

Finalment, cal tenir en compte que l'ET preveu dos supòsits especials en aquest àmbit: el **comitè d'empresa conjunt** i el **comitè intercentres**.

El comitè d'empresa conjunt es constitueix a l'empresa que tingui a la mateixa província o en municipis limítrofs dos o més centres de treball els censos dels quals no aconseguixin els cinquanta treballadors, però que en el seu conjunt els sumin. Quan uns centres tinguin cinquanta treballadors i d'altres de la mateixa província no, en els primers es constitueixen comitès d'empresa propis i amb tots els segons es constitueix un comitè d'empresa conjunt quan s'aconsegueixi la suma de cinquanta treballadors.

Per la seva banda, el cas del comitè intercentres està previst per a les empreses que, perquè tenen diversos centres de treball amb cinquanta o més treballadors, constitueixen diversos comitès d'empresa, de manera que s'hi uneix com a representació conjunta en l'àmbit de l'empresa. Només per conveni col·lectiu se'n pot pactar la constitució i el funcionament, amb un màxim de tretze membres, que han de ser designats d'entre els components dels diferents comitès de centre. En la constitució d'aquest tipus de comitè es guarda la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment. Els comitès intercentres no poden assumir altres funcions que les que expressament se'ls concedeixi en el conveni col·lectiu en què s'acordi la seva constitució. En tot cas, es tracta de funcions referides a la representació i defensa dels interessos dels treballadors de l'empresa en el seu conjunt.

### 3) Competències dels comitès d'empresa i delegats de personal

Les competències apareixen recollides essencialment en l'art. 65 de l'ET i s'estructuren entorn dels drets d'informació, audiència i consulta. Es tracta de competències que, no obstant això, es poden ampliar (mai reduir o condicionar) per mitjà de conveni col·lectiu. Així mateix, cal tenir en compte que la vulneració d'aquests drets constitueix una infracció administrativa greu imputable a l'empresari, sancionable amb multa (art. 7.7 i 40.1.b) de la LISOS.

Les competències són les següents:

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

En tots els casos, la informació s'haurà de facilitar per l'empresari, sense perjudici de l'establert específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors procedir al seu examen adequat i preparar, si escau, la consulta i l'informe.

#### Drets d'informació

Quant als drets d'informació els tribunals han assenyalat que aquests no han de desbordar els límits raonables concebuts per la llei, i s'han de cenyir al que sigui necessari per a aconseguir la fi de vigilància del compliment de les normes laborals. Així mateix, els delegats de personal tenen atribuïdes les mateixes competències que el comitè d'empresa, tot i que alguna d'aquestes només té sentit en el marc d'una empresa de certa dimensió.

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

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

**d) Emetre informe amb caràcter previ a l'execució** per l'empresari de les decisions que ha adoptat sobre les qüestions següents:

- reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals de la plantilla;
- reduccions de jornada, i també trasllat total o parcial de les instal·lacions;
- plans de formació professional de l'empresa;
- implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball, i
- 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'estatus jurídic de l'empresa comporti qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

**f) Conèixer els models de contracte de treball escrit** que s'utilitzin a l'empresa, i també dels documents relatius a la terminació de la relació laboral.

**g) Ser informat de totes les sancions imposades** per faltes molt greus (inclòs l'acomiadament disciplinari). En aquest àmbit cal tenir en compte que, segons els tribunals, l'incompliment d'aquesta obligació d'informació per part de l'empresari no constitueix un defecte formal que anul·li l'acomiadament, sinó mera infracció administrativa.

**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'utilitzin.

**i) També tindran dret a rebre informació**, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en la qual haurà d'incloure's el registre previst a l'article 28.2 de l'ET i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest. Els plans d'igualtat es regulen a l'art.

45 i s. de la LO 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes i a l'art. 85 de l'ET. Són obligatoris –encara que existeix un règim transitori– per a les empreses de més de 50 treballadors.

L'art. 46 de la LO 3/2007 defineix el pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat concrets que s'han d'aconseguir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Quant al seu contingut, els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació dels treballadors, que contindrà almenys les matèries següents: a) procés de selecció i contractació; b) classificació professional; c) formació; d) promoció professional; e) condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; f) exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; g) infrarrepresentació femenina; i, h) retribucions. La falta d'un pla d'igualtat en una empresa quan és obligatori o la seva inaplicació constitueixen una falta greu, conforme al previst a l'art. 7 de la LISOS.

#### **j) Exercir una tasca:**

- de **vigilància** en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents; i,
- de **vigilància i control** de les condicions de seguretat i salut en el treball a l'empresa (previstes en l'LPRL).
- de vigilància del respecte i de l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial.

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

**l) Col·laborar amb la direcció de l'empresa** per a aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el **manteniment i l'increment de la productivitat**, d'acord amb els pactes en els convenis col·lectius.

**m) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.**

n) **Informar els seus representats** de 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 reben, les propostes fetes i els acords aconseguits.

No obstant això, cal tenir en compte que, juntament amb les competències incorporades en aquest art. 65 de l'ET, altres preceptes de l'ET reconeixen altres competències al comitè d'empresa i els delegats de personal, que s'afegeixen a les previstes en aquest precepte. Aquest és el cas, entre d'altres, dels articles 18, 19, 22, 40, 41, 44, 51 o 87. També s'hi inclouen competències en altres normes laborals, sense oblidar tampoc que totes, tal com hem assenyalat, són ampliables per mitjà de conveni col·lectiu.

### Exemple

A manera d'exemple, en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació substancial de les condicions de treball) i 51 (acomiadament col·lectiu) s'estableixen procediments de consulta amb els representants dels treballadors, amb exprés esment de la seva possible conclusió en negociació i acord entre els representants i l'empresari. En altres casos, l'ET preveu, per a determinades matèries, l'acord entre l'empresari i els representants dels treballadors, normalment a falta de regulació per part de conveni col·lectiu. Així, els articles 22 (sistema de classificació professional dels treballadors), 24 (ascensos), 29 (rebut de salaris) o 34 (distribució irregular de la jornada). Tampoc no cal oblidar el fet que l'art. 87 de l'ET reconeix als delegats de personal i al comitè d'empresa, com veurem més endavant, la legitimitat per a negociar convenis col·lectius a escala d'empresa o inferior.

Així mateix, la representació unitària ostenta capacitat per a exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències. Aquesta facultat es reconeix al comitè d'empresa com a òrgan col·legiat i per acord majoritari dels seus membres i també la poden exercir, en els mateixos termes, els delegats de personal. I juntament amb això, els delegats de personal i membres del comitè d'empresa hauran d'observar sigil (art. 65 de l'ET), àdhuc després de deixar de pertànyer a l'òrgan de representació i especialment en totes les 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 pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella i per a diferents finalitats de les que en van motivar el lliurament.

## 4) Garanties dels representants dels treballadors

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 en facilitin i n'emparin l'exercici efectiu. Garanties que també són ampliables per mitjà 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 (art. 68 de l'ET). Aquestes garanties són les següents:

### Document confidencial

Cal 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 ho qualifiqui de manera unilateral l'empresari, és necessari que ho sigui des d'un punt de vista estrictament objectiu.

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

**b) Prioritat de permanència a l'empresa** o al centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Aquestes causes són les previstes en els articles 47 (suspensió del contracte) i 51 (acomiadament col·lectiu) de l'ET. Aquesta prioritat també fa referència als supòsits de trasllats i desplaçaments a centres de treball diferents de la mateixa empresa (art. 40 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, excepte en cas que es produeixi per 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 pot ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

D'altra banda, cal tenir en compte que, segons el Tribunal Constitucional, en la sentència de 23 de novembre de 1981, la protecció enfront de possibles acomiadaments discriminatoris fa referència també als candidats en el desenvolupament d'un procés electoral.

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 (art. 56 de l'ET i 110 de l'LRJS).

Així, en l'art. 56.4 de l'ET es preveu que:

«Si l'acomiadat fos un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a aquest. Si no efectua l'opció, s'entén que ho fa per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, sigui a favor de la readmissió, aquesta és obligada. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació als quals es refereix l'apartat 2.»

En cas que l'empresari, en contra de la voluntat del representant, no procedís a la seva readmissió, el jutge ha d'acordar, entre altres mesures, que el representant acomiadat

«continui desenvolupant, en el si de l'empresa, les funcions i activitats pròpies del seu càrrec». (art. 281.c de l'LRJS).

Així mateix, ha d'adoptar

«les mesures oportunes a fi de garantir l'exercici de la seva funció representativa durant la substanciació del recurs corresponent» (art. 302 de l'LRJS).

**d) Expressar amb llibertat**, col·legiadament si es tracta del comitè d'empresa, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació. Pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho prèviament a l'empresa. Aquesta publicació també es podrà produir utilitzant els mitjans telemàtics existents a l'empresa (correu electrònic, intranet...).

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

<b>Fins a 100 treballadors</b>	15 hores
<b>De 101 a 250 treballadors</b>	20 hores
<b>De 251 a 500 treballadors</b>	30 hores
<b>De 501 a 750 treballadors</b>	35 hores
<b>De 751 en endavant</b>	40 hores

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

I juntament amb tot això, cal assenyalar que el treballador, quan exerciti el crèdit horari, no pateix cap minvament econòmic, ja que aquest, tal com assenyala l'ET, és retribuït.

**f) Disposar d'un local adequat on es puguin desenvolupar les 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 les ha de resoldre l'autoritat laboral, mitjançant un informe previ de la Inspecció de Treball. També tenen dret a un o diversos taulers d'anuncis, com a element de comunicació amb els seus representats.

Cal tenir en compte que la durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de quatre anys. S'entén que es mantenen en funcions en l'exercici de les seves competències i garanties fins que no es promoguin i tinguin lloc noves eleccions a representants dels treballadors. Només poden ser revocats durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els hagin triat, mitjançant assemblea convocada a aquest efecte a instàncies d'un terç, com a mínim, dels electors i per majoria absoluta, mitjançant sufragi



personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot efectuar durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni replantejar-se fins a transcorreguts, almenys, sis mesos.

En el cas de produir-se vacant per qualsevol causa en el comitè d'empresa o de centre de treball, es cobreix automàticament pel treballador següent en la llista electoral a què pertanyi el substituït. Quan la vacant es refereixi als delegats de personal, la cobreix automàticament el treballador que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels triats. El substituït ho és pel temps que resti del mandat. Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions del mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral i a l'empresari, i s'han de publicar en el tauler d'anuncis.

### 5) Eleccions dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa

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 per mitjà d'un procediment electoral regulat, de manera minuciosa, en els articles 67 i 69 i següents de l'ET, i en l'RD 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors a l'empresa. En aquest procediment electoral és possible distingir diverses fases: **promoció de les eleccions; constitució de la mesa electoral; elecció, i, resultats de la votació.**

#### a) Fase de promoció d'eleccions

Poden promoure eleccions a delegats de personal i membres de comitès d'empresa les organitzacions sindicals més representatives, les que tinguin un mínim d'un 10% de representants a l'empresa o els treballadors del centre de treball per acord majoritari. Els sindicats amb capacitat de promoció d'eleccions tenen dret a accedir als registres de les administracions públiques que continguin dades relatives a la inscripció d'empreses i altes de treballadors, en la mesura necessària per a dur a terme aquesta promoció en els seus respectius àmbits.

Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el seu propòsit de fer eleccions amb un termini mínim almenys d'un mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els promotors hauran d'identificar amb precisió l'empresa i el centre de treball de l'empresa on es vol fer el procés electoral. També la seva data d'inici, que és la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'un mes ni més enllà de tres mesos comptabilitzats a partir del registre de la comunicació a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aques-

ta oficina pública, en el termini del següent dia hàbil, ha d'exposar al tauler d'anuncis els preavisos presentats, i n'ha de facilitar una còpia als sindicats que així ho sol·licitin.

Només mitjançant l'acord previ majoritari entre els sindicats més representatius o representatius de conformitat amb la LOLS, es pot promoure la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un o diversos àmbits funcionals o territorials. Aquests acords s'hauran de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Quan es promoguin eleccions per a renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, aquesta promoció només es pot efectuar a partir de la data en què faltin tres mesos per al venciment del mandat. Així mateix, és possible promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustos de la representació per increment de la plantilla.

Finalment, l'incompliment de qualsevol dels requisits vistos anteriorment determina la falta de validesa del corresponent procés electoral; no obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir per mitjà del trasllat a l'empresa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública, sempre que es produeixi amb una anterioritat mínima de vint dies respecte de la data d'iniciació del procés electoral. La renúncia a la promoció amb posterioritat a la comunicació de l'oficina pública no impedeix el desenvolupament del procés electoral, sempre que es compleixin tots els requisits que en permetin la validesa.

#### **b) Fase de constitució de la mesa electoral**

A l'empresa o al centre de treball es constitueix una mesa per cada col·legi de 250 electors o fracció. La mesa és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, aixecar l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti. Ha de ser formada pel president, que ha de ser el treballador de més antiguitat a l'empresa, i dues vocals, que han de ser els electors de més i menys edat. Aquest últim ha d'actuar de secretari. Cada candidat o candidatura, si escau, pot nomenar un interventor per mesa. Així mateix, l'empresari pot designar un representant seu que assisteixi a la votació i a l'escrutini dels vots. La forma de constituir la mesa electoral i les seves funcions apareixen incloses en els articles 73 i 74 de l'ET.

Les funcions que ha de complir la mesa electoral s'estructuren de la manera següent:

- Una vegada comunicat a l'empresa el propòsit de fer eleccions, aquesta, en el termini de set dies, l'ha de comunicar als treballadors que hagin de constituir la mesa, i també als representants dels treballadors, posant-lo simultàniament en coneixement dels promotors.
- La mesa electoral es constitueix formalment, mitjançant acta atorgada a aquest efecte, en la data fixada pels promotors en la seva comunicació del propòsit de fer eleccions, que és la data d'iniciació del procés electoral.

- Quan es tracti d'eleccions a delegats de personal, l'empresari, en el mateix termini, ha de remetre als components de la mesa electoral el cens laboral, que s'ha d'ajustar, a aquests efectes, a model normalitzat.

La mesa electoral ha de complir les funcions següents:

- Ha de fer públic entre els treballadors el cens laboral amb indicació de qui són electors.
- Ha de fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.
- Ha de rebre i proclamar les candidatures que es presentin.
- Ha d'assenyalar la data de votació.
- Ha de redactar l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals. Els terminis per a cadascun dels actes són assenyalats amb criteris de raonabilitat, però, en tot cas, entre la constitució de la mesa i la data de les eleccions no hi ha d'haver més de deu dies. En el cas d'eleccions a centres de treball de fins a trenta treballadors en els quals es tria un sol delegat de personal, des de la constitució de la mesa fins als actes de votació i proclamació de candidats electes hauran de transcórrer 24 hores, i en tot cas la mesa haurà de fer pública amb prou antelació l'hora de celebració de la votació. Si s'hagués presentat alguna reclamació s'ha de fer constar en l'acta, i també la resolució que hagi pres la mesa.
- Quan es tracti d'eleccions a membres del comitè d'empresa, constituïda la mesa electoral ha de sol·licitar a l'empresari el cens laboral i confeccionar, amb els mitjans que li haurà de facilitar, la llista d'electors. Aquesta es fa pública en els taulers d'anuncis mitjançant la seva exposició durant un temps no inferior a 72 hores. La mesa ha de resoldre qualsevol incidència o reclamació relativa a inclusions, exclusions o correccions que es presentin fins a 24 hores després d'haver finalitzat el termini d'exposició de la llista. Ha de publicar la llista definitiva en les 24 hores següents. A continuació s'ha de determinar el nombre de membres del comitè que hagin de ser triats. Les candidatures s'han de presentar durant els nou dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electors. La proclamació es fa en els dos dies laborals després de conclòs el termini, i es publica als taulers referits. Contra l'acord de proclamació es pot reclamar en el termini del següent dia laborable, i la mesa ho ha de resoldre en el posterior dia hàbil. Entre la proclamació de candidats i la votació hi ha d'haver almenys cinc dies.

### c) Fase d'elecció

Són electors i elegibles tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball majors de setze anys i amb una antiguitat en l'empresa d'un mes, almenys. I són elegibles els treballadors que tinguin divuit anys i una antiguitat, almenys, de sis mesos, excepte en aquelles activitats en què, per mobilitat del personal, es pacti en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat. Els treballadors estrangers poden ser electors i elegibles quan reuneixin les condicions anteriors.

Es poden presentar candidats per a les eleccions pels sindicats legalment constituïts o per les coalicions formades per dos o més sindicats, que hauran de tenir una denominació concreta, de manera que els resultats s'hauran d'atribuir a la coalició. Igualment, s'hi poden presentar els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, si escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que cal cobrir.

En l'elecció per a delegats de personal, cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que cal cobrir entre els candidats proclamats. Resulten triats els que obtinguin el nombre més alt de vots. En cas d'empat, resulta triat el treballador de més antiguitat a l'empresa.

En el cas concret del **comitè d'empresa** cal assenyalar el següent:

- El cens d'electors i elegibles es distribueix en dos col·legis: l'un integrat pels tècnics i administratius i l'altre, pels treballadors especialistes i no qualificats. Per conveni col·lectiu, tenint en compte la composició professional del sector d'activitat productiva o de l'empresa, es pot establir un nou col·legi. Els llocs del comitè s'han de repartir proporcionalment en cada empresa segons el nombre de treballadors que formin els col·legis electorals esmentats.
- Cada elector pot donar el seu vot a una sola de les llistes presentades que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes hauran de contenir, com a mínim, tants noms com llocs calgui cobrir. No obstant això, la renúncia d'un candidat abans de la votació no implica la suspensió del procés electoral ni l'anul·lació d'aquesta candidatura, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidats, almenys, del 60% dels llocs que cal cobrir. En cada llista hauran de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presentin.
- No tenen dret a l'atribució de representants les llistes que no hagin obtingut com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi. Mitjançant el sistema de representació proporcional s'atribueix a cada llista el nombre de llocs que li correspongui, de conformitat amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que cal cobrir. Si hi hagués un lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o les llistes que tinguin una resta de vots més gran.
- Dins de cada llista resulten triats els candidats per l'ordre en què figurin en la candidatura. La inobservança d'algun d'aquests elements determina l'anul·labilitat de l'elecció del candidat o candidats afectats.

#### **d) Fase de resultats de la votació**

Segons l'art. 75.1 de l'ET, l'acte de la votació s'efectua al centre o lloc de treball i durant la jornada laboral, i es tenen en compte les normes que regulin el vot per correu. L'empresari ha de facilitar els mitjans precisos per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral.

Immediatament després de feta la votació, la mesa electoral procedeix públicament al recompte de vots mitjançant la lectura pel president, en veu alta, de les paperetes. Del resultat de l'escrutini s'estén acta segons model normalit-

zat, que ha de ser signada pels components de la mesa, els interventors i el representant de l'empresari, si n'hi hagués. Tot seguit, les taules electorals d'una mateixa empresa o d'un centre, en reunió conjunta, han d'estendre l'acta del resultat global de la votació. El president de la mesa ha de remetre còpies de l'acta a l'empresari, i també als representants electes. El resultat de la votació es publica als taulers d'anuncis.

Finalment, l'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats i l'acta de constitució de la mesa, s'han de presentar en el termini de tres dies a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquesta ha de procedir en l'immediat dia hàbil a la publicació als taulers d'anuncis d'una còpia de l'acta, ha de lliurar còpia als sindicats que així ho sol·licitin, presentar l'acta a l'empresa, amb indicació de la data en què finalitza el termini per a impugnar-la i ha de mantenir el dipòsit de les paperetes fins que es compleixin els terminis d'impugnació. L'oficina pública, transcorreguts els deu dies hàbils des de la publicació, ha de procedir o no al registre de les actes electorals.

Finalment, en l'art. 76 de l'ET es regula, d'una manera molt minuciosa, un procediment arbitral per a les reclamacions en matèria electoral, excloses les relatives a la denegació d'inscripció d'actes, el coneixement de les quals correspon directament a la jurisdicció social. En la resta dels casos, el laude arbitral derivat del disposat en el precepte esmentat és impugnable davant la jurisdicció social.

#### **4.2.2. La representació sindical: les seccions sindicals i els delegats sindicals**

En aquest àmbit, i des d'una perspectiva general, cal partir del disposat en els articles 7 i 28.1 de la CE, precepte aquest últim en el qual es reconeix expressament el dret a la llibertat sindical.

Així, en el primer dels preceptes esmentats s'assenyala que:

«Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. La seva creació i l'exercici de la seva activitat són lliures dins del respecte a la Constitució i a la llei. La seva estructura interna i el seu funcionament hauran de ser democràtics.»

I en el segon es preveu que:

«Tots tenen dret a sindicar-se lliurement. La llei pot limitar o exceptuar l'exercici d'aquest dret a les forces o instituts armats o als altres cossos sotmesos a disciplina militar i els funcionaris públics han de regular les peculiaritats del seu exercici. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-se al de la seva elecció, i també el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals o afiliar-s'hi. Ningú no pot ser obligat a afiliar-se a un sindicat.»

Per la seva banda, l'art. 1 de la LOLS estableix que:

«Tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. 2. A l'efecte d'aquesta Llei, es consideren treballadors tant aquells que siguin subjectes d'una relació laboral com els que ho siguin d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques.»

Dret a la llibertat sindical desenvolupat en la LOLS, l'art. 1r. 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); afegeix en l'art. 2n. que la llibertat sindical comprèn:

1) **El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia**, i també el dret a suspendre'ls o a extingir-los, per procediments democràtics. Així mateix, els sindicats en l'exercici de la llibertat sindical, tenen 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, i també afiliar-s'hi i retirar-se'n, i, 3) no ser suspesos ni dissolts sinó mitjançant resolució ferma de l'autoritat judicial, fundada en incompliment greu de les lleis.

2) **El dret del treballador a afiliar-se al sindicat de la seva elecció**, amb la sola condició d'observar-ne els estatuts, o a separar-se del sindicat al qual estigués afiliat. Ningú no pot ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

En aquest àmbit cal tenir en compte l'assenyalat en l'art. 3 de la LOLS, en el qual es preveu que:

«Els treballadors per compte propi que no tinguin treballadors al seu servei, els treballadors en atur i els que hagin cessat en la seva activitat laboral, com a conseqüència de la seva incapacitat o jubilació, es poden afiliar a les organitzacions sindicals constituïdes conformement a l'exposat en aquesta 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.»

3) **El dret dels afiliats a triar lliurement als seus representants** dins de cada sindicat.

4) **El dret a l'exercici de l'activitat sindical a l'empresa o fora**, que comprèn, en tot cas, els drets següents: 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, i dels corresponents òrgans de les administracions públiques, en els termes previstos en les normes corresponents.

Partint d'això, cal tenir en compte que la LOLS (art. 6 i 7), distingeix tres tipus de sindicats:

- a) sindicats més representatius en l'àmbit estatal,
- b) sindicats més representatius a escala de comunitat autònoma i
- c) sindicats merament representatius.

El reconeixement de més representativitat sindical a determinats sindicats els confereix una posició jurídica singular, a efectes tant de participació institucional com d'acció sindical.

**a) El sindicat més representatiu a escala estatal:** el que acredita una especial audiència, expressada en l'obtenció, en aquest àmbit, del 10% o més del total de delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de representació de les administracions públiques. També tenen aquesta consideració els sindicats federats o confederats als anteriors, en el seu àmbit específic d'actuació. És el cas dels sindicats CCOO i UGT.

#### **Observació**

Aquest tipus de sindicat gaudeix de capacitat representativa en tots els àmbits territorials i funcionals i té les característiques següents:

- Té representació institucional dels interessos generals dels treballadors davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista (com a exemples cal esmentar els òrgans rectors de les entitats gestores de la Seguretat Social).
- la negociació col·lectiva, en els termes previstos en l'ET.
- Participar com a interlocutor en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques, per mitjà dels procediments de consulta o negociació oportuns.
- Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes (procediments arbitral, de conciliació i mediació).
- Promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques.
- Obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics en els termes previstos legalment; i, g) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.

**b) El sindicat més representatiu a escala de comunitat autònoma:** el sindicat que acredita, a escala de comunitat autònoma, 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, i sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i no estiguin federats o confederats a una organització sindical d'àmbit estatal. També tenen aquesta consideració, en el seu àmbit concret d'actuació, els sindicats federats o confederats a una organització sindical d'àmbit de comunitat autònoma que tingui la consideració de més representativa en els termes abans vistos.

#### **Observació**

Aquest tipus de sindicats gaudeix de capacitat representativa per a exercir, en l'àmbit específic de la comunitat autònoma, les funcions i facultats abans referides respecte dels sindicats més representatius a escala estatal. També té la capacitat per a ostentar la representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal i autonòmic.

c) **El sindicat merament representatiu:** el 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.

d) **Els altres sindicats:** cal tenir en compte que la resta dels sindicats, és a dir, aquells no inclosos en alguna de les categories anteriors, manquen de les funcions que se'ls han atribuït, tot i que gaudeixen d'una sèrie de competències l'exercici de les quals és comuna a tots els sindicats. Per exemple: redactar els seus estatuts i reglaments, organitzar la seva administració interna, constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, i també adherir-s'hi i retirar-se'n, no ser suspesos ni dissolts tret per 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.

Partint de tot això, cal assenyalar que s'entén per **acció sindical** la forma per mitjà de la qual s'articula l'actuació sindical per a la consecució dels seus objectius. D'aquesta manera, l'art. 8 de la LOLS afirma que els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o el centre de treball:

a) **Constituir seccions sindicals** de conformitat amb l'establert en els estatuts de cada sindicat (seccions sindicals que, en determinats casos, poden comptar amb delegats sindicals).

b) **Fer reunions**, mitjançant notificació prèvia a l'empresari (no se'n requereix l'autorització), recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

c) **Rebre la informació** que li remeti el seu sindicat.

La vulneració per part de l'empresari del dret de reunió constitueix una infracció administrativa molt greu i la vulneració dels drets de recaptar quotes i de distribuir i rebre informació sindical implica una infracció administrativa greu.

### Observació

Així mateix, conforme a l'art. 9 de la LOLS, els qui ostentin càrrecs electius a escala provincial, autonòmica o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret: 1) al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, de manera que es poden establir, per acord, limitacions al seu gaudi en funció de les necessitats del procés productiu; 2) 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, de manera que s'han de reincorporar al lloc de treball en el termini del mes següent a la data del cessament, i 3) a l'assistència i l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, mitjançant comunicació prèvia a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

D'altra banda, els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa, tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a

### Observació

Aquest tipus de sindicat pot exercir en aquest 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 mitjançant els procediments de consulta o negociació oportuns; c) participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes; d) promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques, i e) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.



l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors. Això ocorre sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Centrant-nos en el paper de la representació sindical com a forma específica de representació dels treballadors a l'empresa, cal assenyalar que les seccions sindicals constitueixen la representació dels sindicats en cada empresa o centre de treball. Això és, agrupen tots els treballadors afiliats a un sindicat determinat.

Quant a les **funcions** que poden assumir les seccions sindicals, la LOLS només regula els drets de les que pertanyin a sindicats més representatius o que tinguin presència en els comitès d'empresa o tinguin 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 ha de posar a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar dins del centre de treball, i en un lloc on es garanteixi un accés adequat al mateix dels treballadors; b) dret a la negociació col·lectiva, i 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 partir de conveni col·lectiu.

No obstant això, qualsevol secció sindical –compleixi o no els requisits assenyalats en el paràgraf anterior– té dret a:

- 1) Fer reunions, prèvia notificació a l'empresari.
- 2) Recaptar quotes dels afiliats al sindicat (art. 11 de la LOLS).
- 3) Distribuir informació sindical, tot això fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa (també a través de mitjans electrònics). A més, conforme a l'establert en l'art. 2.2.d de la LOLS, tenen dret a la negociació col·lectiva, a convocar vagues i plantejar conflictes col·lectius. I juntament amb tot això, a l'empresa o al centre de treball on prestin serveis més de 250 treballadors (qualsevol que sigui la modalitat contractual), les seccions sindicals constituïdes i que representin sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estan representades, amb caràcter general, **per delegats sindicals** triats pels i entre els seus afiliats a l'empresa o al centre de treball. És a dir, el delegat sindical és qui representa la secció sindical amb caràcter general. Els estatuts de les organitzacions sindicals solen regular el procediment d'elecció dels delegats sindicals.

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

#### Observació

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

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

<b>De 250 a 750 treballadors</b>	1 delegat sindical
<b>De 751 a 2.000 treballadors</b>	2 delegats sindicals
<b>De 2.001 a 5.000 treballadors</b>	3 delegats sindicals
<b>De 5.001 en endavant</b>	4 delegats sindicals

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

D'altra banda, els **delegats sindicals**, fins i tot en cas que no formin part del comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties que les establertes legalment per als seus membres (art. 68 de l'ET, vistes pàgines enrere), i també els drets següents, excepte el que es pogués establir –per a millorar-los– per conveni col·lectiu:

- 1) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del comitè d'empresa, amb l'obligació de guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals escaigui legalment.
- 2) 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).
- 3) Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors, en general, i els afiliats del seu sindicat, en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

I en fi, des d'una altra perspectiva, l'art. 11 de la LOLS preveu que, en els convenis col·lectius, es poden establir clàusules per les quals els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació atenguin econòmicament la gestió dels sindicats representats en la comissió negociadora del conveni col·lectiu, fixant un cànon econòmic i regulant les modalitats del seu abonament. En tot cas, cal respectar la voluntat individual del treballador, que s'haurà d'expressar per escrit en la forma i en el termini que es determinin en la negociació col·lectiva. Així mateix, l'empresari procedeix al descompte de la quota sindical del treballador afiliat i a la transferència corresponent a sol·licitud del sindicat, després de la conformitat prèvia, sempre, d'aquest.

D'altra banda, l'art. 13 de la LOLS reconeix el dret de qualsevol treballador o sindicat que consideri lesionat el dret de llibertat sindical, per actuació de l'empresari, associació empresarial, administracions públiques, o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, a recaptar la tutela del dret davant la jurisdicció social. Ho ha de fer per mitjà del procés especial de tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques (art. 177 i següents de l'LRJS), caracteritzat per les notes d'urgència i preferència. Especialment són considerades lesions a la llibertat sindical els actes d'ingerència que consisteixen a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un empresari o una associació empresarial, o a sostenir econòmicament o en una altra forma sindicats, amb el mateix propòsit de control. També cal tenir en compte la possibilitat d'acudir a la via penal, en la mesura que l'art. 315 del CP tipifica com a delictes impedir o limitar l'exercici de la llibertat sindical. En fi, les conductes antisindicals també poden ser constitutives d'infraccions administratives.

Finalment, l'art. 5 de la LOLS preveu que el sindicat respongui, enfront de l'empresari o empresaris i/o enfront dels seus afiliats o tercers, dels danys i perjudicis que puguin ocasionar els actes o acords sindicals adoptats regularment pels òrgans estatutaris corresponents. També ha de respondre dels danys i perjudicis que puguin causar els actes singulars d'afiliats, produïts en l'exercici regular de les seves funcions representatives, o actuant provadament per compte del sindicat.

## 5. 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.

### 5.1. Precedents històrics del conveni col·lectiu

El conveni col·lectiu de treball neix a Anglaterra i als Estats Units com un compromís d'ordre moral basat en la bona fe d'ambdues parts contractants.

A l'origen el conveni col·lectiu va ser simplement un acord, «un compromís cavallerós», el compliment del qual es deixava a la voluntat de cadascuna de les parts. Malgrat el respecte a la paraula no era prou garantia per a l'estabilitat de les estipulacions tenint en compte que en la majoria d'ocasions aquests pactes se signaven sota la coacció d'un conflicte, independentment que hagués succeït amb anterioritat o després de la signatura.

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 o racionalització jurídica dels quals es pot fer encara per mitjà de les regles del mandat i de la representació voluntària.

En una tercera fase el conveni col·lectiu es concreta com una institució jurídica amb perfil propi, en convertir-se en un acord normatiu pròpiament dit, els continguts del qual s'imposen com a aquestes 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 com en l'ordenació de les relacions col·lectives entre empresaris i representacions dels treballadors.

La determinació de condicions mínimes de treball es preveia en la Llei de contracte de treball de 1931 per la concurrència de diferents fonts o instruments de regulació.

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 triat 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'obriers o de patrons o qualsevol treballador o patró no agrupat.

Les bases de treball dels jurats mixtos de la Segona República van ser, en la pràctica, el més important dels instruments col·lectius de les relacions de treball. Contenen un abundant material de normes sectorials algunes de les quals procedents de costums i usos professionals. Els jurats mixtos tenien el caràcter d'organismes corporatius i van concentrar competències significatives en tots els camps de les relacions laborals no sols en la seva regulació, sinó també en l'atribució de funcions jurisdiccionals i de solució de conflictes. Els poders públics controlaven de prop el funcionament dels organismes corporatius.

Els pactes col·lectius de condicions de treball i els contractes col·lectius van tenir menys importància que les bases de treball. En ambdós casos no necessitaven una publicació oficial encara que seguien un procediment de registre. Es consideraven com a pactes menors que milloraven les bases de treball en àmbits d'aplicació més reduïts que els dels acords dels jurats mixtos i la seva aplicació en aquells oficis o professions de menys incidència.

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 era garantida per determinats mecanismes de funcionament.

## **5.2. La regulació vigent**

### **5.2.1. Concepte, característiques, funcions i tipologia dels convenis col·lectius**

Tal com hem vist en un apartat anterior, 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 costums locals i professionals. Es pot definir com el pacte o acord subscrit de manera típica entre els representants dels treballadors i l'empresari o representants de l'empresari, per mitjà del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

En aquest sentit es manifesta l'art. 82 de l'ET, en el qual es preveu que:

«Els convenis col·lectius, com a resultat de la negociació desenvolupada pels representants dels treballadors i dels empresaris, constitueixen l'expressió de l'acord lliurement adoptat per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva. 2. Mitjançant els convenis col·lectius, i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; igualment poden regular la pau laboral mitjançant les obligacions que es pactin. 3. 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.»

A això cal afegir que el conveni col·lectiu té base constitucional en el disposat en l'enigmàtic art. 37.1 de la CE, en el qual s'assenyala que

«La Llei ha de garantir el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, i també la força vinculant dels convenis.»

### 1) Característiques

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

a) Pot tenir lloc 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 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 tindrà el conveni col·lectiu: si és d'àmbit empresarial o inferior, els subjectes negociadors poden ser o bé la representació unitària o bé la representació sindical; en canvi, si el conveni és d'àmbit superior a l'empresa, els subjectes negociadors són les organitzacions sindicals.

c) Un empresari pot ser subjecte negociador en un àmbit empresarial o inferior, mentre que en l'àmbit superior a l'empresa, la intervenció correspon necessàriament a les associacions empresarials.

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

Tal com assenyala l'STC 4/1983, de 28 de gener:

«El valor normatiu del conveni col·lectiu i de la seva força vinculant [...] ha mogut al legislador a subjectar la seva validesa a uns supòsits la intensitat dels quals va més enllà dels límits generals a l'autonomia negocial del dret privat.»

e) Davant l'absència de conveni col·lectiu, la relació laboral s'ha de regir pel disposat en les normes legals i reglamentàries i en el contracte de treball.

f) El conveni col·lectiu posterior deroga el disposat en el conveni anterior (successió normativa), excepte en aquells aspectes que es mantinguin expressament en vigor. Així mateix, per mitjà del nou conveni es poden alterar, mo-

dificar i fins i tot suprimir els continguts existents en el conveni anterior. En aquest supòsit s'aplica, íntegrament, el regulat en el nou conveni (art. 86 de l'ET).

g) Correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis. Eventualment és possible pactar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni.

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

## 2) Funcions

Les funcions del conveni col·lectiu, de gran importància, són les següents:

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.

b) **Millorar o suplementar les condicions de treball** previstes per les normes legals i reglamentàries.

c) **Complir la funció de complementar determinades normes legals** que permeten o sol·liciten expressament el desenvolupament a càrrec d'aquest conveni col·lectiu.

A manera d'exemple, en l'art. 22 de l'ET es preveu que:

«Mitjançant la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableix el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de 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 empresa o un sector d'activitat determinats.

En el mateix sentit, en l'art. 14 de l'ET s'assenyala que:

«Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si escau, s'estableixin en els convenis col·lectius. A falta de pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats. En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes, tret que es disposi una altra cosa en el conveni col·lectiu».

**d) Servir de via normativa per als problemes o conveniències particulars de regulació dels diferents sectors d'activitat i empreses.** 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. En altres paraules, no és el mateix una norma que es redacta perquè sigui aplicable a milions de treballadors –norma legal o reglamentària– que una altra que s'aplicarà a un àmbit determinat –empresa o sector. No hi ha dubte que el contingut d'aquesta última es pot adaptar més fàcilment i àgilment a la situació existent (i a les necessitats previstes) en aquesta empresa o aquest sector concrets.

### 3) Tipus de conveni col·lectiu

Hi ha diversos tipus de convenis col·lectius, classificables entorn de diferents criteris:

#### a) En funció d'un criteri geogràfic

Es pot parlar de convenis col·lectius estatals, autonòmics, interprovincials, provincials i locals, essencialment. No és possible la negociació col·lectiva en l'àmbit supraestatal.

#### b) En funció 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 existents a l'empresa, sigui quina sigui la seva implantació geogràfica. En empreses amb certes dimensions es poden establir unitats de negociació d'àmbit més reduït, d'acord amb diferents criteris productius o organitzatius; així: centres de treball, processos productius, departaments o seccions, etc. Això representa 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 a un departament concret. També, i com a figura certament especial, cal referir-se 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. Malgrat això, aquest criteri sectorial es pot establir segons diferents criteris: matèria



primera utilitzada, naturalesa del procés productiu, producte final, etc. Cal tenir en compte que els convenis col·lectius de sector poden ser negociats en diferents àmbits geogràfics: localitat, municipi, província, Estat, etc.

En aquest àmbit superior a l'empresa, també és possible negociar un conveni col·lectiu que tingui un àmbit interprofessional (art. 83 de l'ET), és a dir, que reguli totes les relacions laborals del conjunt del sistema productiu. Encara que cal tenir en compte que, en 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 el que s'aplica a un grup de treballadors dins d'un col·lectiu més ampli, ja sigui dins d'una empresa o dins d'un sector d'activitat. Es tracta normalment de treballadors amb característiques professionals molt peculiars, que els porten a negociar les seves condicions de treball de manera separada a la resta dels treballadors de l'empresa o del sector (exemple: pilots de línies aèries o controladors aeris).

#### c) En funció de la seva eficàcia

- **Conveni d'eficàcia general, *erga omnes* 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 al procediment recollit en el títol III de l'ET, al qual farem referència posteriorment.

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

No obstant això, l'eficàcia general del conveni no impedeix que les parts negociadores n'excloquin determinades categories de treballadors que tenen individualment prou poder de negociació per a determinar les seves condicions de treball. Així, per exemple, es poden excloure del conveni els alts càrrecs de l'empresa ja que, per la posició que ocupen en la seva estructura, poden negociar directament amb l'empresari les seves condicions de treball. En canvi, no se'n podrien excloure determinats col·lectius de treballadors perquè es tracta de treballadors contractats temporalment per l'empresa, ja que seria contrari al principi d'igualtat i no-discriminació previst en l'art. 14 de la CE.

Així, un exemple d'exclusió de determinats col·lectius de l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu seria el següent: «Àmbit personal. Aquest conveni col·lectiu afecta la tota-

litat dels treballadors que, mitjançant una relació laboral comuna, prestin els seus serveis a l'empresa X, amb les úniques excepcions següents: a) Les persones la relació amb l'empresa de les quals estigui exclosa de la legislació laboral en vigor i conforme a l'art. 1.3.c de l'ET, l'activitat de les quals es limiti, purament i simplement, al mer acompliment del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració i la seva dedicació només comporti la realització de cometes inherents a aquest càrrec. b) Els treballadors que exercixin activitats d'alta direcció o alta gestió, entre els quals s'inclouen el director general, conforme a l'RD, d'1 d'agost de 1985. c) El personal pertanyent al grup professional directiu, que ha de regular la seva relació laboral per contracte individual de treball [...]».

- **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. No obstant això, és possible que empresaris i treballadors no representats inicialment per les parts negociadores s'hi adhereixin. Aquest tipus de convenis són els negociats al marge del disposat en el títol III de l'ET, és a dir, aquells en els quals no s'ha seguit, sigui quin sigui el motiu, el procediment de negociació allà previst.

Seguint amb l'exemple referit amb relació al 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 aplicable 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, excepte 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 els 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 seva finalitat és tractar d'ordenar i orientar la negociació de convenis en àmbits més reduïts, per la qual cosa es pot dir que són «convenis per convenir». El seu àmbit funcional ha de ser l'interprofessional o el de sector d'activitat, d'àmbit estatal o autonòmic, i les seves parts negociadores, les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma.

En efecte, i atès que hi pot haver múltiples convenis col·lectius la finalitat dels quals sigui regular les condicions de treball en un mateix àmbit, la comesa dels acords marc és precisament organitzar i orientar aquests 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 (per exemple, art. 82.3 de l'ET). El seu abast i eficàcia són diversos.
- **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.
- **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-li fi. Es diferencia del conveni col·lectiu ordinari en què se centra exclusivament o gairebé exclusivament en les matèries objecte del conflicte. Té el valor de conveni col·lectiu.

### 5.2.2. Parts negociadores i procediment de negociació

#### 1) Parts negociadores

Tal com hem vist, les parts negociadores d'un conveni col·lectiu són determinades pel mateix ET (art. 87 de l'ET) i depenen de l'àmbit d'aplicació que tindrà el mateix conveni. Això implica plantejar-nos la qüestió següent: 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 col·lectiu d'empresa o àmbit inferior** (centre de treball, departament o secció, etc.):

- És necessari que ambdues parts es reconeguin com a interlocutors.
- Per part dels treballadors estan legitimats per a negociar el comitè d'empresa, els delegats de personal, si escau (representació unitària), o les seccions sindicals si n'hi hagués que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.
- Quan es tracti de convenis per a un grup d'empreses, i també en els convenis que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per a negociar és la prevista per a la negociació dels convenis col·lectius sectorials.

- En els convenis dirigits a un grup de treballadors amb un perfil professional específic, estan legitimades per a negociar les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats per votació personal, lliure, directa i secreta (és el cas del conveni col·lectiu de franja).
- Com a supòsit especial cal esmentar el de les empreses de treball temporal, en el qual es preveu que si no hi ha òrgan de representació dels treballadors, correspon la legitimació per a negociar als sindicats més representatius, que hauran de formar part de la comissió negociadora (art. 13 de la LETT).

Des del punt de vista de l'empresari, pot negociar el conveni el mateix empresari o aquell en qui delegui. En els convenis de grup d'empreses i en els que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, està legitimada la representació d'aquestes empreses.

**b) Conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa:** per part dels treballadors el poden negociar:

- Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a escala estatal. També, en els seus respectius àmbits, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a escala de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin aquest àmbit territorial. També, i en els seus àmbits respectius, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- Les organitzacions sindicals que, dins de l'àmbit geogràfic i funcional del conveni, tinguin un 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal.
- També estaran legitimades en els convenis col·lectius d'àmbit estatal les organitzacions sindicals de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatives conforme al previst en l'art. 7.1 de la LOLS.

En l'esmentat art. 7.1 de la LOLS es preveu que:

«Tenen la consideració de sindicats més representatius a escala de comunitat autònoma: a) els sindicats d'aquest àmbit que hi acreditin una especial audiència expressada en l'obtenció de, com a mínim, el 15 per 100 dels delegats de personal i dels representants dels treballadors en els comitès d'empresa, i en els òrgans corresponents de les administracions públiques, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal; b) els sindicats o ens sindicals afiliats, federats o confederats a una organització sindical d'àmbit de comunitat autònoma que tingui la consideració de més representativa d'acord amb el previst en la lletra a). Aquestes organitzacions gaudeixen de capacitat representativa per a exercir en l'àmbit específic de la comunitat autònoma les funcions i facultats enumerades en el número 3 de l'article anterior, i també la capacitat per a ostentar representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal».

Per part dels **empresaris**, estan legitimades per a negociar les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni, comptin amb el 10% dels empresaris i aquests ocupin el 10% dels treballadors afectats pel conveni, i també les associacions empresarials que en aquest àmbit donin ocupació al 15% dels treballadors afectats. També poden negociar convenis a escala de comunitat autònoma les **associacions empresarials** que hi tinguin un mínim del 15% dels empresaris i treballadors, sempre que no estiguin federades o confederades a altres d'àmbit estatal.

En aquells sectors en els quals no hi hagi associacions empresarials que tinguin prou representativitat estan legitimades per a negociar les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10% o més de les empreses o dels treballadors en l'àmbit estatal, i també les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tingui un mínim del 15% de les empreses o dels treballadors.

I també estan legitimades per a negociar convenis d'àmbit estatal les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits assenyalats en la DA 6a.h de l'ET.

## 2) Les fases de negociació d'un conveni col·lectiu

El procediment de negociació d'un conveni s'estructura entorn de diverses fases (arts. 89 i 90 de l'ET): inici, constitució de la comissió negociadora, validesa del conveni i publicació.

### a) Inici

La negociació d'un conveni es pot iniciar a instàncies de qualsevol de les parts negociadores legitimades, per escrit dirigit a l'altra part, la còpia de la qual s'ha de registrar davant l'autoritat laboral competent en funció de l'àmbit territorial del conveni. En aquest escrit, com a mínim, s'hauran de consignar els extrems següents: legitimació que s'ostenta (en els termes vistos anteriorment, art. 87 de l'ET), àmbit funcional, territorial i temporal del conveni i matèries que en siguin objecte. En cas que la promoció de la negociació sigui el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'haurà d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia.

El destinatari de l'escrit abans esmentat està obligat pel deure de constituir, juntament amb el proponent, la comissió negociadora corresponent, i també intentar convenir sota el principi de bona fe (art. 89 de l'ET).

No obstant això, la part receptora d'aquest escrit es pot negar a l'inici de les negociacions per causa legal (falta de forma escrita, falta de representativitat del proponent, proposta de negociació sobre matèries extralaborals, entre d'altres) o convencionalment establerta (l'existència d'un acord sobre estructura de la negociació que prohibeixi la negociació de determinades matèries en àmbits inferiors, o l'existència d'un conveni anterior no denunciat), o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut. En qualsevol cas, haurà de contestar per escrit i motivadament.

En tot cas, la negociació ha d'estar inspirada pel principi de bona fe, sense que això signifiqui que qualsevol procés negociador hagi d'acabar necessàriament en un acord.

En aquest sentit, en l'art. 89.1 de l'ET s'assenyala el següent:

«En els supòsits que es produïssin violències, tant sobre les persones com sobre els béns i ambdues parts en comprovessin l'existència, queda suspesa immediatament la negociació en curs fins que desapareguin.»

## **b) Constitució de la comissió negociadora**

En el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedeix a constituir la comissió negociadora, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran de fixar un calendari o pla de negociació.

D'altra banda, aquesta comissió té com a finalitat debatre i, si escau, adoptar el conveni col·lectiu corresponent.

Els acords de la comissió negociadora requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions. En qualsevol moment de les deliberacions, les parts poden acordar la intervenció d'un mediador que hagin designat.

Quant a la composició de la comissió negociadora cal assenyalar el següent:

- El repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió s'ha d'efectuar amb respecte al dret de tots els legitimats segons l'art. 87 de l'ET i en proporció a la seva representativitat.

- La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, les federacions o confederacions i les associacions empresarials legitimats per a negociar representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si escau, i empresaris que ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni col·lectiu.
- En aquells sectors en els quals no hi hagi òrgans de representació dels treballadors, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan estigui integrada pels sindicats més representatius en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.
- En aquells sectors en els quals no hi ha associacions empresarials que tinguin prou representativitat, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan estigui integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques referides en el paràgraf 2n. de l'art. 87.3.c de l'ET.
- En els dos supòsits anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'ha d'efectuar en proporció a la representativitat que ostentin les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.
- La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores, els quals de mutu acord poden designar un president i comptar amb la seva assistència en les deliberacions d'assessors, que hi ha d'intervenir, igual que el president, amb veu, però sense vot.
- En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir els 15. En la resta de convenis no se supera el nombre de 13.
- La comissió negociadora pot tenir un president amb veu, però sense vot, designat lliurement per la comissió. En cas que s'optés per no tenir president, les parts hauran de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que cal emprar per a moderar les sessions, i haurà de signar les actes que corresponguin un membre de cadascuna de les representacions, juntament amb el secretari.

Finalment, cal assenyalar que l'ET no preveu res sobre quant han de durar les tasques de la comissió negociadora ni el temps que ha de transcórrer fins a la signatura del conveni col·lectiu, si aquesta es produeix.

### c) Validesa i publicació

El conveni s'ha de formalitzar per escrit, sota sanció de nul·litat. Una vegada signat el conveni, la comissió negociadora l'haurà de presentar davant l'autoritat laboral competent, únicament als efectes de registre, dins del termi-

ni de quinze dies a partir del moment en què les parts negociadores el signin. Quan s'hagi registrat, ha de ser objecte del dipòsit corresponent, i s'ha de disposar la seva publicació, obligatòria i gratuïta, en el *Butlletí Oficial de l'Estat* o, en funció del seu àmbit territorial, en el butlletí oficial de la comunitat autònoma o en el butlletí oficial de la província corresponent.

#### d) Entrada en vigor

El conveni entra en vigor en la data que acordin les parts negociadores. Si l'autoritat laboral estima que conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, es dirigeix d'ofici a la jurisdicció social (LRJS), la qual ha d'adoptar les mesures escaients a fi d'esmenar les suposades anomalies, mitjançant audiència prèvia de les parts.

### 5.2.3. El contingut del conveni col·lectiu

Una vegada vist el procediment de negociació col·lectiva, cal tenir en compte que, tal com hem avançat, el conveni col·lectiu té com a finalitat regular les condicions de treball que han de regir dins del seu àmbit d'aplicació; en l'art. 85.1 de l'ET s'assenyala sobre aquest tema que, dins del respecte a les lleis, el conveni pot regular matèries tan variades com les següents: matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les altres 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. Aquí s'inclourien també 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 poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent. I també hi ha el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si escau, plans d'igualtat (aquests últims en empreses que tinguin més de 50 treballadors, tot i que hi ha un règim transitori, RDL 6/2019).

No obstant això, és important tenir en compte que, en tot cas, hi ha un **contingut mínim** que ha de contenir qualsevol conveni col·lectiu, consistent a (art. 85.3 de l'ET):

#### 1) Determinar les parts que concerten el conveni.

2) **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, província, estatal, entre d'altres) i vigència del conveni (un any, dos anys, cinc anys, etc.).



Exemple: «1. Àmbit territorial. Les prescripcions d'aquest conveni col·lectiu afecten els centres de treball de l'empresa X, situats en territori nacional. 2. Àmbit funcional. Queden incloses en aquest conveni totes les activitats de l'empresa. 3. Àmbit personal. Aquest conveni col·lectiu afecta la totalitat dels treballadors que, mitjançant una relació laboral comuna, prestin els seus serveis a l'empresa X, amb les úniques excepcions següents: a) les persones la relació amb l'empresa de les quals estigui exclosa de la legislació laboral en vigor i conforme a l'art. 1.3.c) de l'ET, l'activitat de les quals es limiti, purament i simplement, al mer acompliment del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració i la seva dedicació només comporti la realització de cometes inherents a aquest càrrec. b) Els treballadors que exerceixin activitats d'alta direcció o alta gestió, entre els quals s'inclouen el director general, conforme a l'RD d'1 d'agost de 1985. c) El personal pertanyent al grup professional directiu, que ha de regular la seva relació laboral per contracte individual de treball. 4. Àmbit temporal. Aquest Conveni entra en vigor, amb el seu tràmit reglamentari previ, l'1 de gener i té una durada de quatre anys [...]».

**3) Procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball (desvinculació o inaplicació de conveni) a les quals es refereix l'art. 82.3 de l'ET, adaptant, si escau, els procediments que s'estableixin sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.**

Amb relació a aquesta desvinculació, l'art. 82.3 de l'ET preveu que, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el previst en l'art. 87.1 de l'ET, es pot procedir, després del desenvolupament d'un període de consultes, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents: a) jornada de treball; b) horari i distribució del temps de treball; c) règim de treball per torns; d) sistema de remuneració i quantia salarial; e) sistema de treball i rendiment; f) funcions, quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, preveu l'art. 39 de l'ET, i g) millores voluntàries.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en el marc dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

En els supòsits d'absència de representació dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada d'acord amb el disposat en l'article 41.4 de l'ET.

Quan el període de consultes finalitza amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives, i aquell solament pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot perllongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància sigui plantejada. Quan no s'arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'art. 83 de l'ET, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació d'aquest tipus d'acords, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant. En aquest cas, el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius establerts en l'art. 91 de l'ET.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o no s'hagi solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte, s'haurà de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies, a comptar de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius establerts en l'art. 91 de l'ET.

**4) Forma i condicions de denúncia del conveni**, i també termini mínim per a aquesta denúncia abans que en finalitzi la vigència.

Cal tenir en compte que, si, un cop finalitzat el termini de vigència inicialment fixat, el conveni col·lectiu no és denunciat per una de les parts negociadores o per ambdues, aquest, excepte pacte en contrari, es prorroga automàticament per un període d'un any (art. 86 de l'ET).

e) **Designació d'una comissió paritària** de la representació de les parts negociadores per a entendre aquelles qüestions establertes en la llei i totes les altres li siguin atribuïdes, i també establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies pro-

duïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'art. 83 de l'ET.

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**

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 a l'empresa, contractes, vacances, excedències, faltes i sancions, etc.

Per contra, les clàusules obligacionals van destinades a les parts negociadores, sense perjudici que els seus beneficiaris indirectes puguin ser 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.

Cal tenir en compte, no obstant això, que la distinció entre clàusules obligacionals i clàusules normatives no resulta del tot clara, i hi ha posicions jurisprudencials i doctrinals molt variades sobre aquest tema.

### **5.2.4. Altres qüestions d'interès vinculades a la figura del conveni col·lectiu**

Finalment, per a tancar l'anàlisi que hem dut a terme de la figura del conveni col·lectiu cal fer referència a les qüestions següents:

1) D'acord amb l'art. 86.1 de l'ET, durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixin els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'ET en poden negociar la revisió.

2) Segons l'art. 86.3 de l'ET, la vigència d'un conveni, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, s'ha de produir en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni. Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni, a falta de pacte, es manté la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga decauen a partir de la denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o a l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que les parts determinin.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'art. 83 de l'ET, s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs procediment de negociació sense aconseguir-se un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge; en aquest cas, el laude arbitral ha de tenir la mateixa eficàcia jurídica que els convenis i només és recurrible conforme al procediment i d'acord amb els motius establerts en l'art. 91 de l'ET. Aquests acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, expressant en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; a falta de pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, la seva vigència i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable. Cal tenir present que, si no existeix un conveni d'àmbit superior aplicable, el Tribunal Suprem ha elaborat una jurisprudència segons la qual es contractualitzen les condicions de treball previstes en el conveni que ha perdut la seva vigència.

3) Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel disposat en convenis d'àmbit diferent, excepte pacte en contrari negociat d'acord amb el disposat en l'art. 83.2 de l'ET, i excepte el previst en l'art. 84.2 de l'esmentat ET.

En efecte, d'acord amb el que estableix l'art. 84.2, la regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa té prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior, en les matèries següents: 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 a torns; l'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a 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 s'atribueixen als convenis d'empresa, i les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal; i aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 de l'ET. Igual prioritat aplicativa tenen en aquestes matèries els convenis per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades. Els acords i convenis a què es refereix l'art. 83.2 de l'ET no poden disposar de la prioritat aplicativa del conveni d'empresa.

4) Excepte pacte en contrari negociat segons aquest art. 83.2 de l'ET, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 de l'ET poden, en el marc d'una comunitat autònoma, negociar acords o convenis que afectin el disposat en els d'àmbit estatal sempre que aquesta decisió obtingui el suport de les majories exigides per a constituir la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació. En aquest cas, i tret que resultés aplicable un règim diferent establert segons l'art. 83.2, es consideren matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.

5) En l'art. 91 de l'ET es preveu que, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció social, el coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis correspon a la comissió paritària. No obstant això, també és possible que els convenis i els acords de l'art. 83.2 i 3 de l'ET estableixin procediments, com la mediació i l'arbitratge, per a la solució de les qüestions esmentades. L'acord assolit a partir de la mediació i el laude arbitral tenen l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni conforme al previst en els articles 87 a 89 de l'ET.

### **Impugnació**

Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació pels motius i conforme als procediments previstos per als convenis. Específicament és possible un recurs contra el laude arbitral quan no s'hagin observat en l'actuació arbitral els requisits i formalitats establerts a aquest efecte, o quan el laude hagi resolt aspectes no sotmesos a la seva decisió. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervenir la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o davant l'òrgan judicial competent. Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius. Els procediments de solució de conflictes són també aplicables en els conflictes de caràcter individual, quan les parts s'hi sotmetin expressament.

6) Conforme a l'art. 92 de l'ET, és possible, tal com hem vist pàgines enrere, que les parts legitimades per a negociar un conveni optin per adherir-se, de mutu acord, a la totalitat d'un conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguin afectades per un altre, i ho han de comunicar a l'autoritat laboral competent.

7) És possible que el Ministeri d'Ocupació o l'òrgan corresponent de les comunitats autònomes estengui les disposicions d'un conveni en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat. Ho ha de fer pels perjudicis derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un conveni col·lectiu estatutari, causada per l'absència de parts legitimades per a això. La decisió d'extensió s'adopta sempre a instàncies de part i mitjançant la tramitació del procediment corresponent.

Per a concloure aquest apartat, cal destacar que la tendència de les reformes legals esdevingudes en els últims anys ha estat la d'enfortir el paper del conveni col·lectiu com a font reguladora del dret del treball. D'aquesta manera, tant la reforma laboral de 1994 com la de 1997 van limitar el paper atribuït a la norma legal i van ampliar els àmbits en els quals podia intervenir el conveni. Amb això es va reforçar, sens dubte, la tasca que han de desenvolupar les fonts professionals (conveni col·lectiu) en detriment de les fonts legals. No obstant això, en època recent s'ha estès la idea que el conveni col·lectiu també ha d'actuar com un instrument que faciliti la gestió empresarial i, especialment, faciliti l'adaptació de certes condicions de treball –funcions, retribucions, temps de treball– a les necessitats productives. Aquesta filosofia queda recollida en la reforma recent de la negociació col·lectiva duta a terme per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

## 6. La vaga i el tancament patronal

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

### 6.1. Evolució històrica i reconeixement del dret de vaga

El primer pas que van haver de fer els obrers per a superar l'atomisme individual en què es trobaven en l'estat liberal va ser lluitar per conquistar el **dret d'associació**. Les primeres constitucions no reconeixien el dret d'associació ni 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 associacions il·lícites. El mateix text legal penava els qui «es col·liguin amb la finalitat d'encarir o abaratir abusivament el preu del treball o regular-ne les condicions». Això comporta la declaració de considerar el treball humà com una mercaderia.

Aquests articles es reproduïen en d'altres del Codi penal de 1870 que, al seu torn, no considera reunions pacífiques «les que tinguessin lloc amb la finalitat de cometre algun dels delictes penats en aquest Codi» (art. 189.4) i reputa com a associacions il·lícites «les que tinguin per objecte cometre algun dels delictes d'aquest Codi».

Lògicament, si es considera les col·ligacions per a encarir o abaratir el preu del treball o regular-ne les condicions com a 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-ne les condicions laborals (jornada, salubritat, higiene, edat laboral...) era també considerada delicte penal.

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

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

Davant la manca de vies legals adequades els moviments socials utilitzen i aprofiten les solucions que estan 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 els poders públics insereixen una fase de tolerància dels sindicats. 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 de 20 de novembre de 1868 que reconeixia

«el dret que tenen tots els ciutadans per a constituir lliurement associacions públiques».

Fins a aquest moment les organitzacions obreres de caràcter sindical van viure en la clandestinitat o en la semiclandestinitat de les societats de socors mutus.

El reconeixement constitucional del dret d'associació i reunió es produeix en 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 Confederació Nacional del Treball (CNT) el 1910. No obstant això, la legalització de les associacions sindicals a la fi del segle XIX no es pot comparar al que comporta el reconeixement de la llibertat sindical en els ordenaments 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 se'n reconeixia l'estructura orgànica però no se'ls permetia el seu funcionament normal.

En altres països de l'Europa occidental es reconeixen primer els moviments sindicals que el dret d'associació. A França la Llei de 1864 va suprimir el delictes de col·ligacions vint anys abans de la Llei Waldeck Rousseau de 1884 que va reconèixer el dret d'associació professional. A Anglaterra el delictes de *conspiracy* va desaparèixer el 1824 i, en canvi, la legalització dels sindicats no es produeix fins a la *Trade Union Act* de 1869.



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 per considerar-les contràries a la moral pública.

La jurisprudència espanyola va interpretar de manera restrictiva l'àmbit d'aplicació del delictes de col·ligació a partir de la Llei general d'associacions de 1887.

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 col·ligacions 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 els tancaments patronals. En cap cas no s'acceptaven les coaccions o amenaces.

D'altra banda, quant al reconeixement de la llibertat de reunió i associació cal destacar que la Constitució d'1 de juny de 1869 reconeix en 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 de 30 de juny de 1876 reconeixia també en l'article 13 els drets de reunir-se pacíficament i d'associar-se per a les finalitats 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 a 1887.

La Constitució de 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 tendents a fer efectiva la protecció estatal als treballadors.

La Constitució de 1978 també reconeix els drets de reunió i associació.

## **6.2. La regulació actual del dret de vaga**

L'art. 28.2 de la CE reconeix el dret a la vaga, i el considera un dret fonamental i, per tant, amb una protecció màxima (tutela per mitjà d'un procediment preferent i sumari davant els tribunals ordinaris i recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional). Aquesta regulació constitucional es completa amb el disposat, amb caràcter preconstitucional, en l'RDRT, parcialment en vigor, conforme a l'establert en l'STC de 8 d'abril de 1981.

Per la seva banda, la resta de les mesures de conflicte col·lectiu es troben recollides en l'art. 37.2 de la CE, en el qual s'assenyala que

«es reconeix el dret dels treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret, sense perjudici de les limitacions que pugui establir, ha d'incloure les garanties precises per a assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat».

Entre aquestes mesures de conflicte col·lectiu hi ha el tancament patronal, que analitzarem posteriorment.

### **6.2.1. Els titulars del dret de vaga**

Referent a això, l'STC de 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, el cessament de la prestació de serveis per compte d'altri. Titulars del dret de vaga són tant els treballadors espanyols com els estrangers autoritzats per a treballar a Espanya.

En el cas dels funcionaris públics –i al marge de la polèmica doctrinal existent entorn de la seva inclusió o no en l'art. 28.2 de la CE–, cal destacar que determinats funcionaris 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, atès que la vaga és un dret, ningú no pot ser obligat a seguir-la. En aquest sentit, l'art. 315 del CP castiga amb penes de presó i multa qui:

«actuant en grup o individualment però d'acord amb uns altres, coaccioni altres persones per a iniciar o continuar una vaga».

Cal 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. Per aquest motiu, tant en la convocatòria com en el desenvolupament de la vaga ocupen un paper fonamental els representants dels treballadors i, juntament amb això, el seu exercici constitueix, com hem vist en un apartat anterior, una facultat integrant del dret a la llibertat sindical.

### **6.2.2. El contingut del dret de vaga**

L'STC de 8 d'abril de 1981 assenyala que el dret de vaga 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 es 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 implica que el dret de vaga no fa referència a aquelles activitats que poden dur a terme els treballadors per a pressionar l'empresari però que no impliquen la suspensió del seu contracte de treball.

Referent a això, en l'art. 6 de l'RDRT s'estableix que:

«1) L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball, ni pot donar lloc a cap sanció, tret que el treballador durant aquesta incorregués en falta laboral. 2. Durant la vaga s'entén suspès el contracte de treball i el treballador no té dret a salari. 3. El treballador en vaga roman 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 té dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat laboral transitòria. 4. Es respecta la llibertat de treball d'aquells treballadors que no es vulguin sumar a la vaga. 5. Mentre duri la vaga, l'empresari no pot substituir els vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa en el moment que es va comunicar, excepte cas d'incompliment de les obligacions contingudes en l'apartat número set d'aquest article. 6. Els treballadors en vaga en poden fer publicitat, en forma pacífica, i portar a efecte una recollida de 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 hagin d'efectuar aquests serveis».

### 6.2.3. La vaga il·legal

Els interessos que cal defensar amb l'exercici del dret de vaga són els de caràcter professional o laboral, això és, els vinculats al treballador com a subjecte del contracte de treball i membre del personal de l'empresa. Això suposa que es consideren il·legals, conforme al que estableix l'art. 11 de l'RDRT, determinats tipus de vaga; així:

a) La vaga que s'iniciï o se sostingui per **motius polítics** o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors.

En aquest sentit l'STC de 8 d'abril de 1981 assenyala que

«no ens trobem davant el fenomen de vaga protegit per l'article 28 de la Constitució [...] quan es produeixen perturbacions [...] amb la finalitat de pressionar sobre l'Administració pública o sobre els òrgans de l'Estat [...]».

b) La vaga de **solidaritat o suport**, tret 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, **els pactes en un conveni col·lectiu o l'establert per laude**. No obstant això, no és il·legal la vaga promoguda durant la vigència d'un conveni per a modificar el seu contingut quan hagi estat incomplet per l'empresari o hagin canviat radicalment les circumstàncies en les quals es va pactar.

d) La vaga que es produeixi contravenint el disposat en l'RDRT o el pactat expressament en un conveni col·lectiu per a la solució dels conflictes.

### 6.2.4. Les vagues abusives o il·lícites

L'art. 7.2 de l'RDRT considera abusius o il·lícits els tipus de vaga següents:

- 1) **Les vagues rotatòries**, això és, les dutes a terme per diferents grups de treballadors que se succeeixen o fan torns.
- 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, en la mesura que en aquestes vagues no hi ha un autèntic cessament col·lectiu en el treball sinó una pertorbació.
- 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 il·licitud de les vagues, sense perjudici de la prova en contrari a càrrec dels treballadors.

### **6.2.5. La vaga intermitent i la vaga amb ocupació de locals**

La vaga intermitent és lícita, tret que l'empresari en provi la il·licitud o abús, i demostrï que la vaga va produir un dany greu i irraonablement desmesurat (SSTC 72/1982, de 2 de desembre, i 41/1984, de 21 de març).

La vaga amb ocupació de locals de treball és qualificada com a il·lícita per l'RDRT. No obstant això, el TC ha interpretat restrictivament aquest supòsit en considerar que només hi ha ocupació il·legal dels locals de l'empresa quan es vulneri la llibertat de les persones o el dret sobre els béns, i es creï un notori perill de violació de drets o de desordre a l'empresa.

L'STC de 8 d'abril de 1981 assenyala que ocupació és

«un ingrés il·legal als locals o una negativa de desallotjament enfront d'una legítima ordre d'abandó, però no, en canvi, la simple permanència als locals de treball [...]»

Finalment, cal tenir en compte que la qualificació d'una vaga com a il·legal, abusiva o lícita correspon a la jurisdicció social, una vegada produïda, en reclamar els treballadors vaguesistes enfront de les sancions imposades per l'empresari per a participar en la vaga.

### **6.2.6. El procediment d'exercici del dret de vaga**

Novament, la regulació es troba en l'RDRT i s'estructura seguint diverses fases:

- 1) declaració de la vaga,
- 2) desenvolupament de la vaga,
- 3) supòsits especials,
- 4) efectes de la vaga.

## 1) 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.

Els representants dels treballadors notificaran per escrit la declaració de vaga, amb un preavís d'almenys cinc dies naturals respecte del seu inici (termini que s'amplia als deu dies en el cas d'empreses encarregades de serveis públics, exigint-se, a més, que els representants dels treballadors en facin la publicitat necessària perquè la realització de la vaga pugui ser coneguda pels usuaris del servei de què es tracti). En aquest escrit s'han de recollir els objectius de la vaga, les gestions fetes per a resoldre el conflicte, la data d'inici i la composició del comitè de vaga.

El desenvolupament de la vaga queda en mans del denominat **comitè de vaga**, format per un màxim de dotze persones (treballadors tots ells del mateix centre o centres de treball afectat per la vaga i triats pels mateixos treballadors) i al qual correspon participar en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per a la solució del conflicte.

## 2) Desenvolupament de la vaga

En aquest àmbit s'han de tenir en compte diversos elements:

- a) Els treballadors vaguistes poden fer publicitat de la vaga en forma pacífica i portar a efecte recaptacions de fons sense cap coacció. Òbviament, l'empresari ha de respectar l'exercici del dret de vaga: la limitació o l'impediment d'aquest dret, amb engany o abús d'estat de necessitat, constitueix un delictes (art. 315 del CP).
- b) Es respecta la llibertat de treball dels treballadors que es no vulguin sumar a la vaga.
- c) 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 quan es comunica. Tampoc no és possible substituir aquests treballadors per treballadors pertanyents a altres centres de treball de l'empresa o per treballadors de categoria superior (STC 123/1992, de 28 de setembre).
- d) 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 sigui necessària per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa.

e) Des del moment del preavis i durant la vaga, el comitè de vaga i l'empresari hauran de negociar per tal d'arribar a un acord, sense perjudici que en qual-sevol moment els treballadors la puguin donar per acabada. El pacte que posi fi a la vaga té 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.

### 3) Supòsits especials

Són els casos de serveis essencials de la comunitat, els estats d'alarma, excepció i lloc i l'arbitratge obligatori decidit pel Govern. En el primer 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 és, serveis la finalitat dels quals és satisfer 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.

**a) Serveis essencials:** l'exercici de dret de vaga està sotmès a uns condicionants especials.

- L'autoritat competent determina per decret, i de manera genèrica, els serveis mínims que la vaga ha de respectar. El mateix decret atribueix 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, tot i que les no vinculen l'autoritat competent.
- Juntament amb això, la designació dels treballadors concrets que han de mantenir els serveis mínims correspon a la direcció de les empreses afectades, que pot nomenar fins i tot treballadors vaguistes o afiliats a un sindicat convocant, sempre que no s'incorri en arbitrariedad (STC 123/1990, de 2 de juliol).

**b) Estat d'alarma, excepció i lloc:** la LO 4/1981, d'1 de juny, reguladora dels estats d'alarma, excepció i lloc, preveu la prohibició de la vaga durant els estats d'excepció i lloc.

**c) Arbitratge obligatori:** l'art. 10 de l'RDRT preveu la possibilitat d'un arbitratge obligatori establert pel Govern, quan es consideri necessari, tenint en compte la durada o les conseqüències de la vaga, les posicions de les parts i el perjudici greu de l'economia nacional. Es va recórrer a aquesta mesura en el cas del conflicte sorgit entre l'empresa AENA i els controladors aeris, el desembre de 2010.

### 4) Efectes de la vaga

Són diferents segons la vaga sigui qualificada com a lícita o il·lícita.

Si es tracta d'una vaga lícita es produeix la suspensió del contracte de treball i no és possible cap sanció, tret que el treballador incorregués durant la vaga en falta laboral. Tot això implica que el treballador no percep el salari i, a l'efecte de Seguretat Social, es troba en situació d'alta especial. És a dir, no hi ha obligació de cotitzar ni per part del treballador ni de l'empresari, i el treballador no té dret a la prestació per incapacitat temporal ni a la protecció per desocupació.

Si es tracta d'una vaga il·lícita és possible la imposició de sancions disciplinàries, inclòs l'acomiadament (aquest últim, en els casos de realització d'actes greument il·lícits pel treballador vaguista, en la mesura que la conducta sigui subsumible en l'acomiadament disciplinari recollit en l'art. 54 de l'ET). 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 els no-vaguistes o per atemptar contra les persones o contra el patrimoni empresarial o de tercers).

### **6.2.7. El tancament patronal**

Atesa l'evident relació existent entre el tancament patronal (locaut) i el dret de vaga, drem a terme una anàlisi breu del seu règim jurídic vigent partint de la definició que proporciona A. Montoya Melgar com un,

«medio de presión laboral ejercitado por uno o varios empresarios a través del cese en la actividad y el cierre de sus establecimientos, y la consiguiente interrupción del pago de los salarios con el fin de imponer a sus trabajadores determinadas condiciones laborales, o con el de responder a una huelga u otro acto de presión de los trabajadores».

A diferència del dret de vaga, el tancament patronal no té la consideració de dret fonamental i està inclòs entre les mesures de conflicte col·lectiu previstes en l'art. 37.2 de la CE. Això comporta reconèixer la importància més gran que la CE atorga al dret de vaga dels treballadors enfront del tancament patronal dels empresaris.

Partint d'això, l'RDRT preveu el tancament patronal defensiu enfront de vagues o qualsevol altra modalitat d'irregularitat col·lectiva en el règim de treball, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

a) existència de perill de violència notori per a les persones o de danys greus per a les coses;

b) ocupació il·legal del centre o de qualsevol de les seves dependències, o perill cert que es produeixi, i,

c) que el volum de la inassistència o irregularitats en el treball impedeixin greument el procés normal de producció. En cas de produir-se el tancament patronal, ha de tenir els mateixos efectes vistos anteriorment per al cas de la vaga lícita.

En el cas de procedir-se a un tancament patronal, l'empresari l'haurà de posar en coneixement de l'autoritat laboral en el termini de les dotze hores següents. El tancament es limita al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa, o per a la remoció de les causes que el van motivar.

Finalment, l'empresari que hagués acordat el tancament patronal i no reobri el centre de treball a requeriment de l'Administració incorre en infracció administrativa molt greu. A més, haurà de pagar als treballadors afectats els salaris corresponents a la durada del tancament il·legal.



## 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 a l'empresa, el conveni col·lectiu, el dret de vaga i el tancament patronal.

Anàlisi que, d'altra banda, hem dut a terme tant des d'una perspectiva històrica com de regulació vigent, ja que això ens garanteix, sens dubte, una visió més completa d'aquestes institucions i també dels problemes que plantegen.

Partint d'això cal fer dues consideracions generals, a manera de conclusió:

1) **Des de la perspectiva de la regulació vigent**, el contracte de treball, malgrat els reptes als quals el dret del treball s'ha enfrontat en els últims anys i s'enfrontarà en el futur, continua essent una institució clau, ja que no hi ha dubte que l'objecte del dret del treball 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, sens dubte, constitueix l'instrument clau de conformació de les relacions laborals. La confirmació d'aquest fet es troba en el fet que els objectius fonamentals de les últimes reformes laborals i de les mateixes reformes de la negociació col·lectiva esdevingudes el 2011 i 2012, han estat, d'una banda, incrementar i enriquir el paper del conveni col·lectiu com a font reguladora de les relacions laborals i, de l'altra, fomentar la seva tasca com a instrument que faciliti l'adaptació de les condicions de treball a les necessitats productives de l'empresa.

A títol de mer recordatori, hem analitzat qüestions com les següents:

### 1) **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, i també els subjectes implicats.
- Les característiques i els requisits que exigeixen les modalitats contractuals actualment existents.
- Les vicissituds a les quals 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.

## 2) 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 col·ligacions.
- La regulació vigent del dret de vaga (subjectes legitimats, procediment de convocatòria, desenvolupament, efectes sobre el contracte de treball).
- El tancament patronal.

## Activitats

1. Llegiu el text següent i responeu a les qüestions que apareixen a continuació: «Parece imposible que nuestro Código civil hubiera sido concebido, redactado y puesto en vigor en tiempos en que el movimiento industrial es tan activo, en España, relativamente atrasada en esta esfera de tanto interés para la vida de los pueblos modernos. Es verdaderamente anacrónico que en él se conceda tan escasa importancia a una especie de contrato, que en la actualidad se realiza con gran frecuencia. Véase en prueba de nuestro aserto, el cap. 3º, tít. 6º del libro 4º, y se notará con extrañeza que esta trascendental materia no merece del legislador más que cinco artículos, y eso que comprende con el de los trabajadores asalariados el servicio doméstico, y para eso, con tal lamentable olvido del sentido protector que ha inspirado las prescripciones legales análogas del mundo entero, que en el art. 1584 se estatuye que el amo será creído, salvo prueba en contrario, sobre el tanto del salario del sirviente doméstico y sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente y en el 1587 se consigna que 'la despedida de los criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, a que se refieren los artículos anteriores, da derecho para desposeerlos de la herramienta y edificios que ocuparen por razón de su cargo'; sin hacer distinción de si es propia del dueño, del sirviente o trabajador o de un extraño, y dando lugar con esto a dudas y cuestiones que se traducirán, de seguro en enojosos litigios.» Adolfo A. Buylla y Alegre (1900). «La cuestión obrera y las leyes». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia* (núm. 96).

A quin tipus de contracte es refereix? Consulteu el CC i llegiu-ne els articles 1586 i 1587. Per què diem que en el CC s'incorporen els dos principis bàsics del pensament liberal? A la vista d'aquest text reformuleu les preguntes anteriors.

2. Compareu el concepte i distingiu entre el concepte d'*arrendament de serveis* de l'art. 1544 del CC, l'art. 1r. del títol 1r. del llibre primer del Codi de treball espanyol de 1926 i l'art. 1r. de la Llei de contracte de treball de 1931 durant la Segona República espanyola. Art. 1544: «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 per preu cert». Art. 1r. «A l'efecte d'aquest títol, s'entén per contracte de treball aquell per virtut del qual un obrer s'obliga a executar una obra o a prestar un servei a un patró per preu cert». Art. 1r. «S'entén per contracte de treball, qualsevol que sigui la seva denominació, aquell per virtut del qual una o diverses persones s'obliguen a executar una obra o a prestar un servei a un o diversos patrons, o a una persona jurídica d'aquest caràcter, sota la dependència d'aquests, per una remuneració, sigui quina sigui la classe o forma».

3. Comenteu el text següent: «Dentro del sistema general de la producción industrial no existe una diferencia fundamental entre el que presta un servicio y el que ejecuta una obra, siempre que lo hagan para un patrono y bajo la dependencia del mismo, notas diferenciales de la relación jurídica de trabajo. Razones éticas basadas en la dignidad humana del trabajador, nos harían siempre reaccionar contra el trabajo considerado como un arrendamiento; pero ello, en último término, podría llevarnos a concluir que el contrato de asalariado no debía ser un contrato de arrendamiento, no el que no lo fuese. Pero es que analizando la relación jurídica de trabajo y el valor de los términos 'arrendamiento' y 'servicio' nos damos fácilmente cuenta de que la combinación de ambas palabras es inadecuada para aplicarla a la relación jurídica de trabajo. En el arrendamiento una de las partes se obliga a dar a la otra el uso y disfrute de una cosa por tiempo determinado y precio cierto y con la obligación por el arrendatario de conservar la forma y substancia de la misma. Los distintos arrendamientos toman, pues, su denominación de las cosas que son objeto del respectivo contrato. Pero el servicio, que es prestación, no es una cosa, sino una actividad humana temporal, y por tanto no puede ser objeto del contrato de arrendamiento, pues concebimos el uso o disfrute de esta actividad conservando el servicio, su forma y substancia. Los servicios sólo pueden ser, en un arrendamiento, las utilidades o beneficios que sacará el arrendatario de un ente, objeto del contrato, cuyo uso y disfrute, a cambio de una merced, le prestará el arrendador o propietario del mismo.»

Alejandro Gallart Folch (1936). *Derecho Español del Trabajo* (pàg. 46-47). Barcelona: Editorial Labor.

4. D'acord amb el que disposa l'article 1.1 de l'ET identifiqueu-hi les notes que caracteritzen l'objecte actual del dret del treball.

5. Indiqueu dels casos següents quins identifiquen a treballadors subjectes al dret del treball. Raoneu la vostra resposta. Són: voluntari de l'ONG «Metges sense Fronteres»; estibador portuari; amo/mestressa de casa; lampista que treballa per compte propi; inspector de finances de l'Estat; jutgessa; treballador de l'empresa Renfe; treballadora amb un contracte per a la formació i aprenentatge; conseller de l'empresa Telefónica; directora gerent de l'empresa X; contractat en pràctiques; treballador del camp.

6. La Sra. Maria Plana, contractada per temps indefinit en una empresa de fabricació de mobles, desconeix quina ha de ser la durada de les seves vacances anuals i això es deu al fet que no sap quina norma o clàusula ha d'aplicar. Així:

- L'art. 38 de l'ET preveu que la durada de les vacances no ha de ser inferior a trenta dies naturals.
- L'art. 22 del conveni col·lectiu aplicable estableix que la durada de les vacances és de trenta-quatre dies.
- La clàusula 3a. del seu contracte de treball preveu que la durada de les vacances és de trenta-sis dies.

Tenint en compte tot això, quina serà la durada de les seves vacances?

7. El Sr. Josep Xiroc és contractat per l'empresa X per a fer serveis de missatgeria consistents en el lliurament i recollida de sobres o objectes a les adreces i a les hores que l'empresa li indiqui. El Sr. Xiroc es troba d'alta en la llicència fiscal d'activitats professionals i per a fer el servei utilitza un vehicle de la seva propietat. Així mateix, la prestació de serveis del Sr. Xiroc es caracteritza pels elements següents:

- Compareix diàriament a les dependències de l'empresa on recull els objectes i documents que han de ser objecte del servei, i les adreces i les hores en què els ha de lliurar.
- Ha de fer un mínim de dotze visites o serveis diaris dins del perímetre de la ciutat de Barcelona, i garantir en tot cas a l'empresa aquest nombre de serveis, o en defecte d'això, retribuir-la com si realment s'haguessin prestat.
- Disposa d'un llibre en el qual signa els serveis duts a terme, l'adreça, data i hora, que diàriament ha de lliurar a l'empresa a fi de verificar les visites o els serveis efectivament fets. Està obligat, així mateix, a transmetre a l'empresa tots els suggeriments, peticions i reclamacions que li puguin suggerir o formular els destinataris dels serveis.
- Gaudeix de llibertat per a organitzar-se la feina sempre que compleixi les hores de lliurament que se li indiquen, i pot exercir altres activitats i contractar serveis similars amb un tercer, sense que consti que hagi fet ús d'aquesta possibilitat.
- Com a retribució se li abona mensualment una quantitat fixa per les dotze primeres visites; una suma superior per cadascuna de les següents, i la mateixa quantia per les fetes en dissabte. També es retribueixen amb quantia superior les que es fan fora de la ciutat de Barcelona.

Tenint en compte totes aquestes dades, s'aplica el dret del treball a la relació existent entre el Sr. Xiroc i l'empresa X? Raoneu la vostra resposta.

8. El Sr. Juan Ponte és acomiadat de l'empresa Z en virtut d'una carta d'acomiadament en la qual es fan constar els fets següents:

- a) El dia 12 de març passat es va presentar a les vuit del matí al domicili particular de l'empresari, molt presumiblement obtenint l'accés a l'immoble amb algun subterfugi, com el que la trucada per l'interfòn era per deixar propaganda.
- b) En obrir l'empresari la porta del domicili, li va cridar «lladre» i «estafador», sense que es produís cap provocació de l'empresari.
- c) És evident, al nostre entendre, que aquests fets constitueixen una transgressió de la bona fe contractual, sancionable amb acomiadament.

Valoreu si, conforme al disposat en l'art. 54 de l'ET, es pot adoptar vàlidament en aquest cas la decisió d'acomiadar el Sr. Ponte i quines poden ser les conseqüències d'aquest fet per a aquest treballador.

## Exercicis d'autoavaluació

1. El treball objecte del dret del treball en l'actualitat és...:

- a) El treball personal, voluntari, dependent i per compte d'altri.
- b) El treball personal, voluntari, dependent, per compte d'altri i remunerat.
- c) El treball voluntari, personal, dependent, per compte propi i remunerat.
- d) El treball voluntari, personal, per compte d'altri, gratuït i dependent.

2. El caràcter personal del treball objecte del dret del treball implica que...

3. La nota de dependència exigeix que...

4. Enumereu les diferents construccions doctrinals existents entorn de la nota d'«alienitat».
5. Per què estan exclosos els funcionaris públics de l'àmbit d'aplicació del dret del treball?
6. Què és una relació laboral especial?
7. Què és una relació laboral comuna però amb especialitats? Esmenteu-ne algun exemple.
8. La falta de forma escrita d'un contracte implica...
9. D'acord amb l'article 1.2 de l'ET són empresaris...
10. Què és un contracte per obra o servei determinat?
11. Què és un contracte per a la formació i l'aprenentatge?
12. En què consisteix la mobilitat funcional?
13. Què és el desplaçament?
14. Quins tipus d'excedències hi ha?
15. Com es pot qualificar un acomiadament disciplinari?
16. Què és un acomiadament per causes objectives?
17. Esmenteu les primeres manifestacions sobre la regulació col·lectiva de les condicions laborals.
18. Quan es creen comissions mixtes circumstancials a Espanya? I amb quina finalitat?
19. Quin organisme paritari regulava el treball mercantil a Barcelona?
20. Què era el comitè paritari permanent el 1922?
21. Quina és la base del sistema corporatiu espanyol?
22. Per què diem, seguint Martín Valverde, que la representació professional en la Segona República representa un sistema dual de representacions professionals?
23. Quin és el resultat d'aquesta dualitat de representacions professionals?
24. A quin àmbit se circumscribia el Projecte de Llei d'intervenció obrera de Largo Caballero?
25. Quina és la funció de jurat d'empresa en el règim franquista?
26. Què és la representació unitària? I la representació sindical?
27. En quines empreses es triaran delegats de personal? Com es trien? Quin és el seu nombre?
28. Quines són les competències dels delegats de personal?
29. Quants membres conformaran el comitè d'empresa d'una empresa que en un sol centre de treball té 3.200 treballadors?
30. Qui són els titulars del dret de llibertat sindical?
31. Quins són els tipus de sindicat recollits en la LOLS?
32. Què és un sindicat més representatiu a escala estatal?

33. Què és un sindicat merament representatiu?
34. Què és una secció sindical? I un delegat sindical?
35. Indiqueu quin va ser l'instrument col·lectiu més important durant la Segona República.
36. Què és un conveni col·lectiu?
37. Què implica que el conveni col·lectiu tingui «eficàcia normativa»?
38. Què és un conveni col·lectiu de franja?
39. Què és un conveni col·lectiu d'eficàcia limitada o «extraestatutari»?
40. Qui està legitimat per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa o àmbit inferior?
41. Quin és el contingut mínim d'un conveni col·lectiu?
42. Què representa la Llei general d'associacions per al moviment obrer?
43. Esmenteu les primeres normes reguladores dels conflictes col·lectius.
44. Enumereu tres exemples de vaga «abusiva o il·lícita».
45. Què és el comitè de vaga?
46. Quins poden ser els efectes d'una vaga il·lícita?
47. Què és el tancament patronal?

## Solucionari

### Exercicis d'autoavaluació

1. b)

2. El treballador no pot ser substituït durant el desenvolupament de la relació laboral ja que la prestació laboral és personalíssima i intransferible, la qual cosa implica, al seu torn, que aquesta prestació només la pot portar a efecte una persona física.

3. La prestació de serveis del treballador ha de tenir lloc dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada *empresari o ocupador*.

4. Són:

- 1) Alienitat en els fruits.
- 2) Alienitat en la utilitat patrimonial.
- 3) Alienitat referida al mercat de béns i serveis.

5. Queden exclosos perquè així ho estableix expressament una llei; si no fos així, quedarien inclosos dins de l'àmbit d'aplicació del dret del treball, en tenir totes les notes que caracteritzen el treball objecte de regulació per part d'aquest.

6. La que constitueix el resultat de l'adaptació de les normes laborals a les característiques singulars que afecten la mateixa prestació de serveis del treballador, a l'empresa en què té lloc o al corresponent sector d'activitat.

7. És aquella el grau de singularitat de la qual no és suficient per a convertir-la en una relació laboral especial, però que requereix, en tot cas, una regulació de caràcter específic. Exemples: treball en el camp, empleats de registres i notaries, professionals de la informació, treball a la mar o la mineria, entre d'altres.

8. El contracte es presumeix clos per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

9. Totes les persones físiques o jurídiques o comunitats de béns que rebin la prestació de serveis dels treballadors.

10. Contracte que es clou amb la finalitat de fer una obra o prestar 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.

11. El que té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

12. És la facultat de l'empresari de canviar l'objecte de la prestació de serveis del treballador, assignant-li tasques diferents de les contractualment encomanades i que poden implicar una variació respecte a les pròpies de la seva categoria professional o especialitat.

13. El desplaçament és un canvi temporal de centre de treball que exigeix que el treballador resideixi en població diferent de la del seu domicili habitual. S'ha de justificar en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i durant aquest temps el treballador té dret a permisos (per a tornar al seu domicili) i que l'empresari li aboni les despeses de viatge i dietes.

14. Excedències: forçosa (computa a l'efecte d'antiguitat a l'empresa i es reserva el lloc de treball). Voluntària (no computa a l'efecte d'antiguitat i només hi ha un dret de preferència a l'hora de retornar a l'empresa). Per cura de fills o familiars (computa a l'efecte d'antiguitat).

15. Procedent, improcedent o nul.

16. 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 a l'empresa, falta d'adaptació a les modificacions tècniques del lloc de treball, necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball d'acord amb causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives i faltes d'assistència al treball, encara justificades però intermitents.

17. A Barcelona durant el període de 1835 a 1842 amb la constitució de la Comissió de Fàbriques i de la Comissió Mixta de Fabricants i operaris.

18. El 1919 per a resoldre els jornals de la branca de la construcció i per a presentar les excepcions a la jornada màxima de vuit hores.
19. La Comissió Mixta del Treball en el Comerç de Barcelona.
20. Un organisme mixt que regulava les condicions laborals de cada professió.
21. El comitè paritari d'oficis.
22. Perquè coexisteix la legislació corporativista de jurats mixtos juntament amb la Llei d'associacions professionals.
23. El reconeixement de les bases de treball i dels pactes col·lectius de les condicions de treball dins de la jerarquia de fonts prevista en la Llei de contracte de treball de 1931.
24. Als grans centres de treball de la indústria o del comerç que tinguessin més de cinquanta treballadors. Se n'excepcuava l'agricultura.
25. Funció pacificadora i productiva, mai reivindicativa.
26. La representació unitària es pot definir com la que representa tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball amb independència que estiguin afiliats o no a un sindicat (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 empresa o un centre de treball determinats (són les seccions sindicals i els delegats sindicals).
27. Als delegats de personal els correspon la representació dels treballadors a empreses o centres de treball que tinguin menys de cinquanta i més de deu treballadors. Igualment hi pot haver un delegat de personal a les empreses o als centres que tinguin entre sis i deu treballadors, si així ho decidissin per majoria. Quant a la forma d'elecció dels delegats de personal, l'art. 62.1 de l'ET preveu que aquests han de ser triats pels treballadors, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe en la quantia següent: fins a 30 treballadors, 1; de 31 a 49 treballadors, 3.
28. Les mateixes que el comitè d'empresa.
29. Si es tracta d'una empresa amb 3.200 treballadors en un mateix centre de treball, el comitè d'empresa estarà constituït per 27 membres (21 membres per als primers 1.000 treballadors i 6 membres per als 2.200 restants <2 més per cada 1.000 o fracció de 1.000 = 2 + 2 + 2>).
30. 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).
31. Tres tipus de sindicat:
  - 1) Sindicats més representatius a escala estatal.
  - 2) Sindicats més representatius a escala de comunitat autònoma.
  - 3) Sindicats merament representatius.
32. Són els que acreditin una especial audiència, expressada en l'obtenció, en aquest àmbit, del 10% o més del total de delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de representació de les administracions públiques, i també els sindicats o ens sindicals, federats o confederats als anteriors, en el seu àmbit específic d'actuació.
33. 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.
34. 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, a l'empresa o al centre de treball on prestin serveis més de 250 treballadors, les seccions sindicals constituïdes i que representin sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estan representades, amb caràcter general, per delegats sindicals triats pels i entre els seus afiliats a l'empresa o al centre de treball. És a dir, el delegat sindical és el que representa la secció sindical amb caràcter general.
35. Les bases de treball dels jurats mixtos.



36. El pacte o acord subscrit de manera típica entre els representants dels treballadors i l'empresari o representants de l'empresari, a partir del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

37. Que s'aplica de manera 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.

38. És aquell que s'aplica a un grup de treballadors dins d'un col·lectiu més ampli, ja sigui dins d'una empresa o dins d'un sector d'activitat.

39. Aquell que s'aplica als subjectes representats per les parts negociadores per mitjà de vincles d'afiliació o d'apoderament exprés. Aquest tipus de convenis són els negociats al marge del disposat en el títol III de l'ET.

40. Per part dels treballadors, el comitè d'empresa, els delegats de personal, si escau (representació unitària), o les seccions sindicals si n'hi hagués que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. Des del punt de vista de l'empresari, pot negociar el conveni el mateix empresari o aquell en qui delegui. Com a supòsits especials cal tenir en compte el conveni de grup d'empreses i també el que afecti una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació. I també cal esmentar els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic (convenis de franja).

41. És el recollit en l'art. 85.3 de l'ET.

42. Estableix un marc legal mínim per al moviment sindical.

43. Les lleis de conciliació i arbitratge industrial (1908) i la de vagues i col·ligacions (1909).

44. Són:

- 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, en tant que no hi ha un autèntic cessament col·lectiu en el treball sinó una pertorbació d'aquest.
- 4) Els actes d'alteració col·lectiva en el treball diferents de la vaga.

45. La seva finalitat és participar en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es facin per a la solució de la vaga.

46. És possible imposar sancions disciplinàries, inclòs l'acomiadament. 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).

47. Un mitjà de pressió laboral exercitat per un o diversos empresaris mitjançant el cessament en l'activitat i el tancament dels seus establiments, i la consegüent interrupció del pagament dels salaris amb la finalitat d'imposar als treballadors determinades condicions laborals, o amb el de respondre a una vaga o un altre acte de pressió dels treballadors.

## Abreviatures

**art.** *m* Article.

**CC** *m* Codi civil.

**CE** *f* Constitució espanyola.

**CP** *m* Codi penal.

**DA** *f* Disposició addicional.

**DT** *f* Disposició transitòria.

**EBEP** *m* Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

**ET** *m* Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

**ETA** *m* Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

**LETT** *f* Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

**LGSS** *f* Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la llei general de la Seguretat Social.

**LRJS** *f* Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

**LISOS** *f* Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, Text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

**LO** *f* Llei orgànica.

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

**LPL** *f* Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, Text refós de la llei de procediment laboral.

**LPRL** *f* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

**RD** *m* Reial decret.

**RDL** *m* Reial decret llei.

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

**STC** *f* Sentència del Tribunal Constitucional.

## Glossari

**alienitat** *f* És una de les notes que caracteritzen 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 persona diferent del treballador; aquesta persona és l'empresari.

**bases de treball** *f pl* Les que adoptin, d'acord amb la Llei de contracte de treball de 1931, els jurats mixtos o comissions paritàries legalment reconeguts a aquest efecte, determinants de les condicions de mínima protecció per als treballadors sobre salaris, jornades, descansos, garanties d'estabilitat, mesures de previsió i altres que es puguin estipular en els contractes de treball.

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

**comitè paritari** *m* Institució de dret públic amb la finalitat primordial de regular la vida de la professió o del grup de professions que correspongui.

**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 partir del qual es fixen les condicions de treball que han de regir en el seu àmbit d'aplicació.

**delegat de personal** *m* Li correspon la representació dels treballadors en empreses o centres de treball que tinguin menys de cinquanta i més de deu treballadors. Igualment hi pot haver un delegat de personal a les empreses o als centres que tinguin entre sis i deu treballadors, si així ho decideixen per majoria.

**dependència** *f* És una de les notes que caracteritzen 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 *ocupador*.

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

**jurat mixt** *m* Institució de dret públic encarregada de regular la vida de la professió i d'exercir funcions de conciliació i arbitratge.

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

**representació unitària** *f* La 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 triats pels i entre els treballadors de l'empresa i són els delegats de personal i els comitès d'empresa.

**secció sindical** *f* Constitueix la representació dels sindicats a cada empresa, això és, agrupa tots els treballadors afiliats a un determinat sindicat. A l'empresa o al centre de treball on prestin serveis més de 250 treballadors, les seccions sindicals constituïdes i que representin sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa són representades, amb caràcter general, pels delegats sindicals.

**treballador -a** *m i f* Persona física que presta els seus serveis de manera personal, voluntària, dependent, per compte d'altri i remunerada.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

**Cruz Villalón, J.** *Compendio de Derecho del Trabajo* (última edició). Madrid: Tecnos.

**Espuny Tomás, M. J.; Paz Torres, O. i altres** (2011). *Esquemas de Historia del derecho social y de las instituciones laborales* (2a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

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

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

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

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

### Bibliografia complementària

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

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

**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: Congrés dels Diputats.

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