
O dereito do traballo



O dereito do traballo

Normativa:

Artigo 35 Constitución Española.

Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei del Estatuto dos Traballadores e Traballadoras.

De acordo cunha concepción formalista, pódese definir o Dereito do Traballo como a ordenación xurídica do traballo asalariado ou prestado por conta allea.

O dereito do traballo é unha categoría cultural froito do sistema capitalista industrial.

Non é, polo tanto, o do traballo un conflito máis dentro dunha estrutura social pluralmente conflictiva, como é a sociedade capitalista, senón que se trata do auténtico motor de todas as súas contradicións, do seu conflito central e consubstancial.

No sistema de produción capitalista o proceso de produción de bens e servizos exprésase, a través da combinación dos diversos factores que interveñen neste, a partir dunha relación básica: o intercambio de traballo asalariado por salario.

Mediante a prestación do traballo asalariado ou por conta allea, os traballadores e traballadoras contribúen ao sistema produtivo coa forza de traballo necesaria para a realización dos bens con destino ao mercado. Mentres, a empresa ou titular dos medios de produción retribúe conseguintemente, a través da prestación salarial, a incorporación da man de obra precisa para o funcionamento da empresa.

Esta relación desigual dá lugar a un conflito protagonizado por antagonistas sociais: o/a obreiro/a asalariado/a (o/a proletariado/a ou “a clase dos traballadores e traballadoras asalariados/as modernos/as que, privados de medios de produción propios, se ven obrigados a vender a súa forza de traballo para poderen existir”), por unha banda, e o/a capitalista ou empresario/a (a burguesía ou “clase dos/as capitalistas modernos/as que son propietarios/as dos medios de produción social e empregan traballo asalariado”), por outra. As relacións de produción capitalista son esencialmente relacións dialécticas entre provedores/as asalariados/as de forza de traballo e posuidores/as de medios de produción que utilizan o traballo daqueles e o conflito resultante eríxese na contraposición central do sistema, o que fundamenta a loita de clases.

O fundamento histórico do dereito do traballo, a súa razón de ser como disciplina independente, non é outro que o de servir ao proceso de xuridificación do conflito entre o traballo asalariado e o capital, da súa integración ou institucionalización polo Estado liberal burgués. O tránsito dunha fase mercantil a outra industrial dentro do desenvolvemento capitalista, que imporá a fin de contas a “xeneralización” dun novo conflito social entre novos antagonistas históricos, tiña que exixir indefectibelmente a creación dun novo corpo normativo integrador que cumprise a misión de impoñer ao conflito industrial unha canle de desenvolvemento compatíbel co mantemento e o desenvolvemento do modo de produción capitalista e as paredes mestras da sociedade burguesa.

A lexislación obreira responde, así pois, a unha solución defensiva do Estado burgués para, a través dunha normativa protectora dos traballadores e traballadoras, prover á integración do conflito social en termos compatíbeis coa viabilidade do sistema establecido, asegurando deste xeito a dominación das relacións de produción capitalistas. Trátase de ceder a tempo o menos (as condicións de vida e de traballo do proletariado) de xeito eficaz, para conservar o máis, o propio sistema de explotación do traballo asalariado.

Fontes do dereito do traballo

En primeiro lugar están as constituídas polo contrato de traballo, a lei ou disposicións regulamentarias que son a manifestación do papel protector do dereito do traballo. Co recoñecemento dos dereitos colectivos e a necesidade de atopar unha solución satisfactoria aos conflitos que poden resultar deles, aparece outra fonte xurídica: o convenio colectivo, destinado a afirmar e completar a obra do lexislador/a.

A combinación destas fontes diferentes desempeña un papel de impulso na evolución recente do dereito do

traballo. Este é ante todo o resultado dun diálogo constante entre a lei e o convenio ou acordo colectivo, inspirándose un no outro ou dándolle a posibilidade, sexa de mellorar nun marco limitado (convenio ou acordo), sexa de xeneralizar (norma) para realizar en definitiva unha síntese da regulación xeral e da negociación colectiva.

Por riba do dereito interno, a regulación internacional (Unión Europea, OIT) orienta a evolución do dereito do traballo.

A nivel inferior, os usos e costumes (do lugar ou profesión) poden precisar determinados aspectos da súa aplicación.

Esta multiplicidade de fontes permite comprender que a aplicación práctica do dereito de traballo presente algunha complexidade, pois as solucións dos problemas exixen frecuentemente que se teñan en conta elementos legais, administrativos e convencionais.

Xunto aos elementos sinalados, é necesario ter en conta unha serie de principios que orientan de xeito importante a aplicación do dereito neste campo.

Xerarquía normativa

- No dereito laboral o rango das normas dispónse como segue:
- Constitución.
- Tratados e convenios internacionais.
- Disposicións legais: leis orgánicas, leis, decretos lexislativos e decretos leis.
- Disposicións regulamentarias: decretos e ordes ministeriais.
- Convenios colectivos.
- Contrato de traballo.
- Usos e costumes locais e profesionais.
- Principios xerais do dereito.

Os actos contrarios ás normas imperativas ou prohibitivas resultan nulos de pleno dereito, salvo que nelas se estableza un efecto distinto para o caso de contravención.

As circulares internas da empresa aínda que carecen de valor normativo poden ter plena eficacia entre as partes como acordos privados.

Irrenunciabilidade de dereitos

Os traballadores e traballadoras non poden dispoñer validamente, antes ou despois da súa adquisición dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario, nin dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo.

Igualmente se prohibe a transacción ou renuncia dos dereitos recoñecidos por sentenzas favorábeis ao traballador ou traballadora.

In dubio pro operario

Significa que o sentido e alcance de aplicación da norma debe interpretarse no sentido que resulte **máis beneficioso para o traballador ou traballadora**.

O [principio protector](#) é o principio máis importante do Dereito laboral. É o que o diferencia do [Dereito civil](#). Parte dunha desigualdade, polo que o Dereito laboral trata de protexer unha das partes do contrato de traballo para equiparala coa outra, a diferenza do [principio de igualdade xurídica](#) do [Dereito privado](#).

O principio protector contén tres regras:

Regra máis favorábel: cando existe concorrencia de normas, debe aplicarse a máis favorábel para a persoa traballadora.

Regra da condición máis beneficiosa: unha nova norma non pode desmellorar as condicións que xa ten unha persoa traballadora.

Regra in dubio pro operario: entre as interpretacións que pode ter unha norma, débese seleccionar a que máis favoreza á persoa traballadora.

Norma máis favorábel

Significa que o conflito entre dúas ou máis normas laborais (estatais ou pactadas) se resolve aplicando a máis favorábel para o traballador ou traballadora. Determínase a máis favorábel, apreciando os conceptos cuantificábeis no seu conxunto e en cómputo anual.

Condición máis beneficiosa

Supón que o traballador ou traballadora pode manter os dereitos adquiridos, aínda que se aprobe posteriormente unha norma que estableza con carácter xeral condicións menos favorábeis que as que aquel veña gozando a título individual.

Contido do dereito do traballo

Pódese dicir que este dereito intervén antes mesmo de que a relación de traballo chegue a ser definitiva. En primeiro lugar, a preparación ao traballo, formación profesional, a busca do emprego e o período de proba. O comezo da actividade laboral establécese co contrato e no marco do que se desenvolve.

Definicións:

- O contrato en función do que o traballador ou traballadora realiza as súas tarefas e pode en certas circunstancias ser suspendido (enfermidade, maternidade), así como os límites do poder disciplinario do que dispón a empresa durante a vida do contrato.
- As condicións nas que está chamado/a a realizar o seu traballo: duración do traballo, horas extras, descansos, días festivos, licenzas, permisos e vacacións, seguridade e saúde, así como as modalidades segundo as que a empresa pode determinar as condicións de execución do traballo na súa empresa.
- O salario que percibe en contrapartida ao traballo e que non pode ser inferior a un mínimo obrigatorio, así como a posibilidade de participar nos resultados económicos da empresa ou de percibir complementos ou distincións dos que se pode beneficiar.
- Medios de favorecer a participación dos traballadores e traballadoras na vida da empresa, fundamentalmente desenvolvendo a súa información e liberdade de expresión no seo da empresa.
- As estruturas de defensa (representación unitaria e sindical) e as de control que o traballador ou traballadora puido obter na nosa sociedade actual.
- Medios dos que dispón a empresa e o traballador e traballadora se hai entre eles desacordo ou conflito respecto á execución da prestación ou a súa remuneración: mediación e arbitraje, así como o recurso á xurisdición social.
- Medidas para asegurar a igualdade profesional e prohibir toda forma de discriminación.
- Garantías de procedemento ou económicas, indemnizacións, dos que se beneficia o traballador ou traballadora cando é despedido/a ou sancionado/a.

O dereito do traballo fixa tamén os recursos de supervivencia que o traballador ou traballadora privado/a de emprego debe obter (desemprego), así como tende a asegurar as medidas de incentivación ao emprego en beneficio de certos grupos de traballadores e traballadoras (mocidade, persoas con discapacidade). Por último, é de sinalar que o respecto a esa regulación pode obterse a través do control que exercen os Tribunais ou a administración laboral por medio da Inspección de Traballo.