



Tema 8. El dret del treball. Relacions laborals.



Índex de continguts

I LES RELACIONS LABORALS. NORMATIVA.....	3
1. El dret del treball.....	3
2 Relacions laborals especials i relacions laborals excloses.....	5
2.1 Relacions excloses del dret laboral.....	5
2.2 Relacions laborals especials.....	6
2 Fonts del dret laboral i la seva aplicació.....	7
2.1 Normes laborals.....	7
2.2 Principis per aplicar les normes:.....	10
3. Els convenis col·lectius.....	10
4. Drets i deures dels treballadors.....	11
4.1 Drets del treballadors.....	11
4.2 Deures del treballador.....	15
5. Drets i deures de l'empresari.....	16
5.1 Drets de l'empresari.....	16
5.2 Deures de l'empresari.....	17



1. El dret del treball

Què es el dret?

Conjunt de normes, regles i principis que regulen les relacions socials que la convivència humana, en cada moment històric, ha fet necessàries.

Què es el dret del treball?

És l'especialitat del Dret que regula les relacions laborals, individuals i col·lectives que es donen en el treball dependent i per compte aliè.

L'activitat regulada pel Dret del treball no és qualsevol tasca que puguin realitzar les persones, sinó una part concreta del treball que ha de tenir les següent característiques:

Les **CARACTERÍSTIQUES** del dret del treball son:

- a) **Voluntarietat:** el treballador es lliure per treballar per una persona o una altra i pren la decisió de posar fi a la relació laboral en qualsevol moment. Acord voluntari.
- b) **Per compte d'altri:** es treballa per una altra persona a la qual es cedeix el fruit del treball cobrant a canvi un salari. A més és el propietari dels mitjans productius.
- c) **Dependència:** l'empresari és el que ordena quan, on i com ha de realitzar-se el treball. El treballador es subordina aquestes ordres de l'empresari i, per tant depèn d'ell per realitzar la feina.
- d) **Retribució:** tota activitat laboral ha de ser remunerada, el que exclou el treball realitzat de forma gratuïta.
- e) **Personal.** El treballador es compromet a prestar uns serveis personals, ningú altre els pot prestar en nom seu.

En el treball retribuït l'empleat rep un salari i l'empresari obté els béns o serveis fruit de la tasca desenvolupada pel treballador.

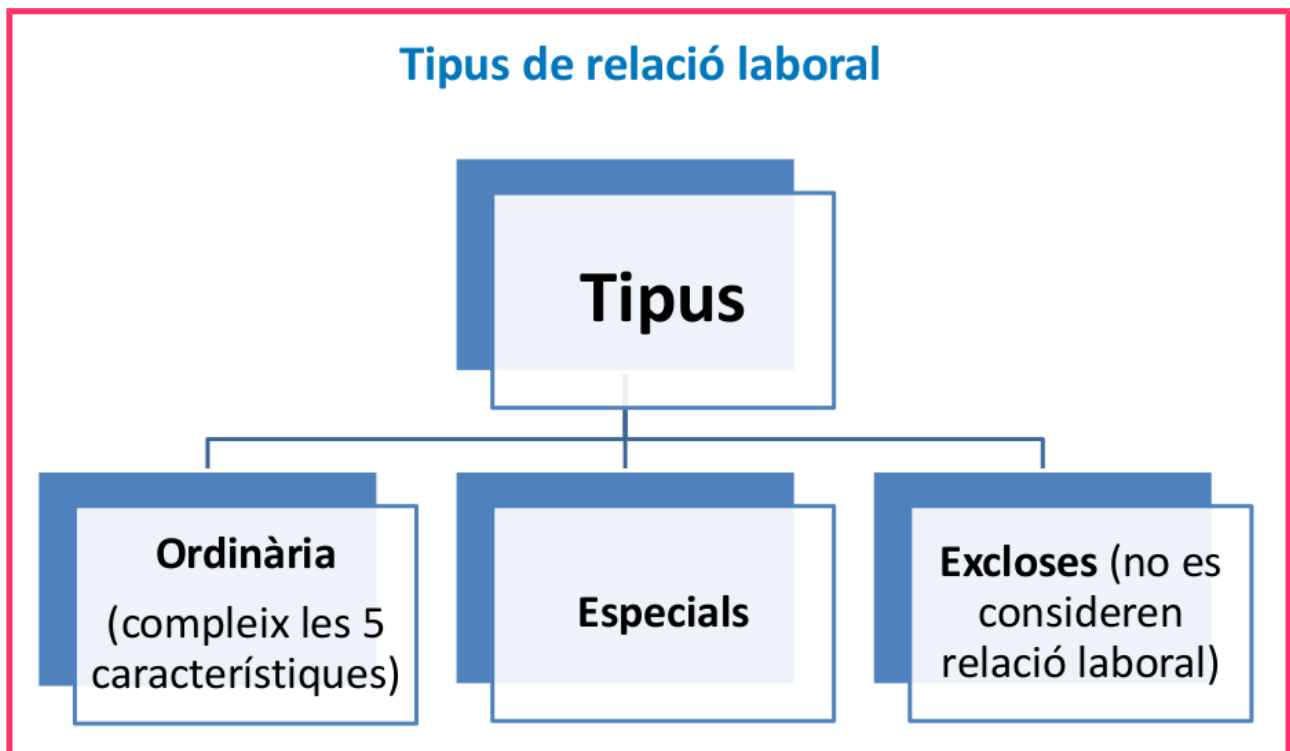
L'edat legal per treballar són els 16 anys. Els menors entre 16 i 18 anys per poder treballar necessiten el consentiment dels pares o tutors.

Els menors de 16 anys poden, excepcionalment poden intervenir en espectacles públics, amb autorització de sempre que el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ho autoritzi amb caràcter previ. A més l'activitat no pot suposar un perill per a la salut física o psíquica del menor, ni tampoc pot afectar a la seva formació.

Les conseqüències derivades de l'existència d'una relació laboral són:

- Que l'empresari i el treballador estaran obligats a pactar les condicions laborals en un document denominat contracte de treball, el qual podrà formalitzar-se de manera oral o escrita.
- Que l'empresari tindrà l'obligació de donar d'alta al treballador en la Seguretat Social.
- Que en tot el referent a drets i deures s'aplicarà la normativa laboral o Dret del Treball.

Per tant, el determinant perquè existisca una relació laboral, no és la denominació que les parts donen a aquesta, sinó que es donen totes les característiques abans vistes.



2 Relacions laborals especials i relacions laborals excloses

2.1 Relacions excloses del dret laboral

Hi ha situacions de treball, a les quals no els són aplicables les normes laborals. Bé perquè no compleixen tots els requisits de la relació laboral, bé perquè es regeixen per normes jurídiques diferents. Aquestes es denominen relacions laborals excloses o relacions NO laborals.

Alguns exemples són:

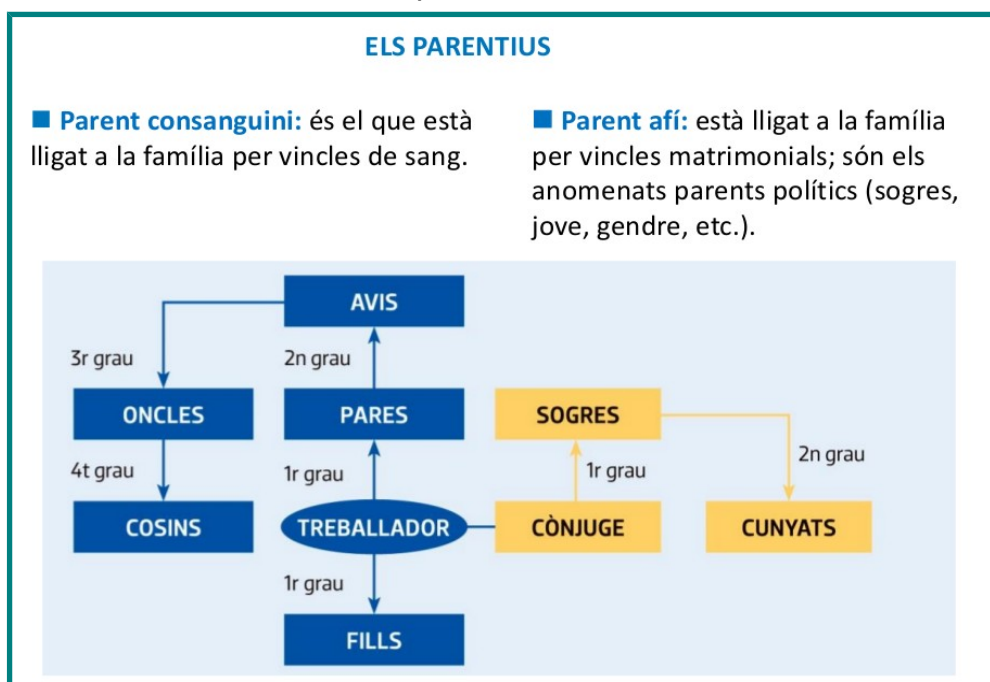
- El treball dels Funcionaris públics, que es regula per lleis administratives no pel Dret Laboral.
 - Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge, no remunerats (per exemple, col·laborar amb una ONG).
 - Els treballs realitzats per familiars fins a segon grau inclusivament, per consanguinitat o afinitat, que conviuen amb l'empresari i depenguen econòmicament d'ell, llevat que es demostre la condició d'assalariat.
- Per tant, un familiar fins a 2n grau que viva amb l'empresari pot treballar en el negoci familiar, però no amb contracte de treball sinó com a autònom. La raó d'aquesta exclusió és que s'entén que en aquests casos no hi ha alienitat ni dependència. No obstant això, si s'aconsegueix demostrar que es treballa en règim de dependència i alienitat es pot fer un contracte de treball.
- Els representants de comerç o comercials que assumeixen el risc i ventura de les operacions, és a dir, que no tenen un salari fix i cobren 100% a comissió.
 - Els treballadors autònoms, que treballen per compte propi.

Qui són familiars de primer i de segon grau?

Són familiars fins a 2n grau inclusivament, el cònjuge, els pares, els avis, els germans, els fills i els nets, per consanguinitat o per afinitat.

Els parents per consanguinitat són els familiars de sang i els parents per afinitat són els familiars del cònjuge.

Fixa't en el següent arbre genealògic, cada línia o cada escaló significa un grau, i per a comptar el nombre de graus que separen a una persona d'un familiar, has de pujar fins a l'ascendent comú i baixar fins a la persona:



2.2 Relacions laborals especials

Les relacions laborals hem dit que es regulen pel Dret Laboral. Dins del conjunt de normes que formen el Dret Laboral, la norma més important és l'Estatut dels Treballadors. Doncs bé, hi ha una sèrie de relacions laborals que estan regulades per les seues normes particulars i no (de manera general) per l'Estatut dels Treballadors, ja que, encara que reuneixen totes les característiques de la relació laboral tenen unes peculiaritats que les fan especials i per això requereixen normes especials.

Algunes d'aquestes relacions laborals especials són:

- El personal d'alta direcció.
- Els treballadors al servei de la llar familiar, que inclou als qui s'ocupen de la neteja d'una casa particular, cuidat de xiquets, cuina, jardí...
- Esportistes professionals.
- Artistes en espectacles públics.
- Els qui intervinguen en operacions mercantils, per compte d'un o més empresaris sense assumir el risc i ventura d'aquelles. És a dir, comercials amb un sou fix.
- penats en centres penitenciaris
- Discapacitats en centres especials
- Estibadors portuaris
- Metges Residents per a la formació d'especialistes en Ciència de la Salut.

2 Fonts del dret laboral i la seva aplicació

Les relacions laborals es regulen per una sèrie de normes. Entre totes elles destaca **L'Estatut del Treballador (ET)**, què estableix els drets i deures i les condicions laborals mínimes de treball. Això vol dir què el que estableix l'ET no pot se pitjor pel treballador en cap norma. Per exemple l'ET estableix una jornada laboral màxima de 40 h setmanals. No pot haver cap norma què fixe una jornada màxima de més de 40 h setmanals. En tot cas, els acords i les normes laborals de jerarquia inferior hauran de respectar o millorar les normes laborals de jerarquia superior, afavorint les condicions de les relacions laborals. Els acords en les relacions laborals, s'estableixen de dues maneres: mitjançant els **Convenis Col·lectius**, o bé els **Contractes de Treball**.

2.1 Normes laborals



- **Dret comunitari europeu.** En 1986, any de l'adhesió espanyola a la Comunitat Econòmica Europea, va ser necessari modificar la Constitució espanyola per que les disposicions comunitàries pogueren ser aplicables al territori espanyol sense tenir que ser aprovades prèviament pels poders públics espanyols. Les disposicions normatives més importants son:

- **Els Reglaments:** son obligatoris i d'obligat compliment als Estats membres des de la seua publicació al Diari Oficial de les comunitats europees.

- **Les Directives:** son obligatòries respecte als resultats que s'han d'abastar però deixen llibertat als Estats sobre la forma i els mitjans per a assolir-los.

Exemples de normes i principis del Dret Comunitari

La lliure circulació de treballadors assalariats: qualsevol ciutadà de la UE pot cercar

lliurement una feina per compte d'altri, per tot el territori de la UE i rebre un tracte

igualitari en matèria laboral, sindical, social i en l'accés a l'ocupació.

Límits a la lliure circulació de treballadors:

- Les ocupacions en l'administració pública estan obertes a tots els ciutadans europeus, excepte aquells llocs que impliquin l'exercici del poder públic i de la

sobirania nacional, com en la policia o l'exèrcit.

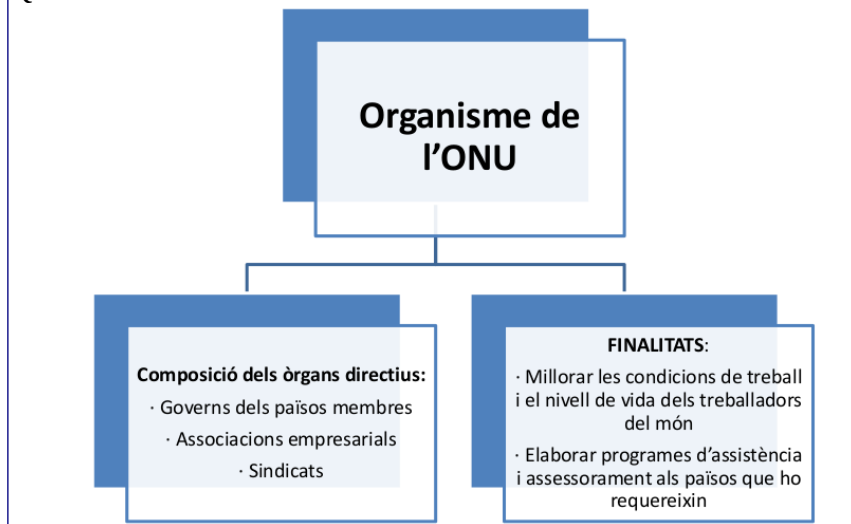
- La reserva d'ordre públic: permet certes limitacions al principi de lliure circulació

«per raons d'ordre públic, seguretat i salut pública».

El dret a la lliure prestació de serveis: comprèn la prestació de serveis sense instal·lació permanent en altres països, amb desplaçament o sense d'un estat a un altre, a canvi d'una remuneració. Si bé, almenys, sí que hi ha d'haver establiment en un estat membre.

- **Tractats i convenis internacionals:** Són acords signats entre estats, ja siguin entre dos o més estats, o convenis d'organismes internacionals, com per exemple l'Organització Internacional del Treball (OIT). Formen part de les normes de l'estat quan es seïnen pel Govern i es ratifiquen pel congrès.

Què és l'OIT?



- **La Constitució espanyola.** És la norma que ocupa la posició màxima al nostre ordenament jurídic. A partir de la Constitució s'han de desenvolupar les restants normes i lleis. Tant els ciutadans com els poders públics estan subjectes als continguts de la Constitució.

A nivell laboral destaquen els **art 28:** dret de lliure sindicació i vaga, **art 35** dret i deure de treballar, la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe; art 37 dret a la negociació col·lectiva i a adoptar mesures de conflicte col·lectiu; **Art 40:** política orientada a plena ocupació, seguretat i higiene en el treball, garantir descans limitant jornada...; **Art 41.** sistema de Seguretat social que garanteixi les prestacions suficients en situacions de necessitat.

Les lleis: Dos tipus de lleis i normes amb rang de llei:

-**Les lleis orgàniques.** Són lleis que desenvolupen els drets i llibertats fonamentals continguts en la Constitució, com, per exemple, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Per a la seva aprovació, modificació o derogació s'exigeix una majoria absoluta del Congrés.

-**Les lleis ordinàries.** Són lleis que regulen altres matèries que no siguin drets i llibertats fonamentals, com, per exemple, la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET). Promulgades en l'activitat ordinària del poder legislatiu, requereixen per a la seva aprovació la majoria simple de les Cambres.

Normes amb rang de llei:

-**Els decrets- llei i decrets legislatius.** Són normes amb rang de llei elaborades pel Govern, amb autorització de la Constitució.

Els decrets- llei es dicten en cas d'extraordinària i urgent necessitat, que posteriorment i immediatament han de ser debatuts i aprovats pel Congrés.

Els decrets legislatius són elaborats pel Govern, prèvia delegació de les Corts. **Per exemple: l'estatut dels treballadors.**

-**Els reglaments.** Són normes elaborades per l'Administració de l'Estat en desenvolupament de lleis aprovades pel Congrés.

També són reglaments autonòmics els que elaboren les administracions autonòmiques en desenvolupament de les normes promulgades per les cambres autonòmiques.

- **Els convenis col·lectius.** Són pactes entre treballadors i empresaris per fixar les condicions de treball.

- **Els contractes de treball.** Son acords entre treballadors i empresaris que contenen la voluntat d'ambdues parts.

- **Costums locals i professionals.** El costum és una norma no escrita que sorgeix de la pròpia col·lectivitat, per repetició d'una determinada conducta i que es compleix amb el convenciment del seu caràcter obligatori.

Existeixen altres normes (lleis, convenis col·lectius) que es remeten expressament al costum. Per exemple, l'Estatut dels Treballadors diu que el pagament del salari s'ha de fer de forma puntual i en el lloc i data pactats i, a falta de pacte, es farà conforme el costum del lloc.

2.2 Principis per aplicar les normes:

-Principi de jerarquia: (Mirar la piràmide) les normes inferiors no poden anar en contra de normes superiors. En Dret del Treball:

- 1- Estatut dels Treballadors
- 2- Convenis col·lectius
- 3- Contractes de treball.

- Principi d'irrenunciabilitat dels drets: El treballador no pot renunciar als drets reconeguts en les normes laborals. Per exemple seria nul·la qualsevol clàusula d'un contracte que establira que el treballador no té dret a vacances.

- Principi de norma més favorable: Si hi han dues normes o més sobre un mateix fet, s'aplica la més favorable pel treballador.

- Principi pro-operari: Si una norma es pot **interpretar** de diverses maneres, s'interpreta de la manera més favorable pel treballador.

- Principi de condició més beneficiosa: El treballador **conserva** aquelles **condicions** que tingui **pactades** en el seu contracte sempre que siguin **més beneficioses** que les establertes en la normativa i les conserva encara que canvien les normes.

Davant un conflicte laboral entre empresa i treballador s'ha d'acudir als tribunals laborals. Abans és obligatori realitzar un acte de conciliació en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC) per intentar arribar a un acord abans d'acudir al procediment judicial. El dret laboral identifica a la part del treballador com la més feble i per això aplica les normes laborals de manera que siguin més favorables al treballador. (Principis d'aplicació).

3. Els convenis col·lectius

Són acords escrits i negociats lliurement entre els representants dels treballadors i dels empresaris, per regular les condicions de treball d'un sector (àmbit superior) o d'una empresa (àmbit inferior). Les condicions establertes en els convenis col·lectius marquen els mínims que s'han de respectar en els contractes de treball, els quals no poden establir condicions de treball menys favorables que les dels convenis.

Aplicació dels convenis col·lectius:

Els convenis col·lectius d'àmbit superior o sectorials tenen prioritat d'aplicació davant els convenis d'empresa o àmbit inferior, excepte en continguts **que facin referència al salari en general**, horari, vacances, categories professionals i mesures de conciliació de la vida laboral i personal.

La reforma laboral de 2012 va establir que, un cop finalitzada la vigència dels convenis col·lectius, les parts negociants tindrien un màxim d'un any per negociar un nou conveni col·lectiu. Passat l'any de pròrroga, si no hi havia acord, el conveni col·lectiu anterior

deixaria de ser aplicable i es començaria a aplicar, si hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable i, si no, l'Estatut dels Treballadors. Però una sentència del Tribunal Suprem de l'any 2014 va establir que encara que els convenis decaiguin a l'any d'expirar la seva vigència per no haver-hi acord, els drets col·lectius es mantenen perquè, en realitat, formen part dels contractes individuals dels treballadors des del moment que es va iniciar la relació laboral. Aquesta sentència, però, només afecta als treballadors que ja estan en plantilla al moment de la mort del conveni; no diu res dels contractats després.

Quan l'empresa, d'acord amb els treballadors, al·legui causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà no aplicar algunes de les condicions pactades als convenis col·lectius.

Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i Despatxos (codi 46000805011981), província de València.

4. Drets i deures dels treballadors

4.1 Drets del treballadors

Drets bàsics. (Continguts en la Constitució)

Segons la CE i l'article 4 del TRET els treballadors tenen Drets bàsics, derivats de la Constitució:

- al treball i a la lliure elecció de professió
- a la lliure sindicació
- a la negociació col·lectiva
- a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu
- a la vaga
- a la reunió
- a la participació en l'empresa

Drets laborals

Drets específics, en la relació laboral

- a l'ocupació efectiva
- a la promoció i formació professional en el treball
- a no ser discriminats
- a la integritat física
- al respecte a la seva intimitat i consideració deguda
- a la percepció puntual del salari
- a l'exercici d'accions derivades del contracte

Dret al treball i la lliure elecció de professió o ofici

Deriva de l'art 35 de la CE:

«Article 35 1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe»

Implica que no es pot obligar a treballar en una professió/ofici determinat per part dels poders de l'Estat. Les persones decidim en què volem treballar de manera lliure.

Dret a la lliure sindicació

Es reconeix a l'art 28 CE:

«Article 28 1. Tothom té dret a sindicar-se lliurement. La llei podrà limitar o exceptuar l'exercici d'aquest dret a les forces o als instituts armats o als altres cossos sotmesos a disciplina militar i regularà les peculiaritats que l'exercici d'aquests presenti als funcionaris públics. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-s'hi a elecció, i el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals o a afiliar-s'hi. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.
2. Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguin per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat.»

És un dret fonamental de les persones i implica la llibertat per afiliar-se a un sindicat (Llibertat sindical positiva) o no (Llibertat sindical negativa) i a poder fundar sindicats. Ningú pot ser obligat a estar afiliat a un determinat sindicat per treballar o conservar el seu treball.

Es desenvolupa per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Dret a la vaga: És un dret fonamental reconegut a l'art 28.2 CE, és un dret bàsic de titularitat individual i d'exercici

col·lectiu que les persones treballadores tenim per defensar els nostres interessos legítims.

Es tracta de una cessació col·lectiva i concertada del treball. Pot ser total o parcial, i la duu a terme un grup o una col·lectivitat de treballadors/es per pressionar la contrapart en defensa de les seves reivindicacions.



Es desenvolupa per el Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions Laborals. Es tracta d'una

normativa preconstitucional, algun preceptes de la qual han estat declarats inconstitucionals per la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981 (indicats en cursiva en el text de la norma). El RD Llei 17/1977 Estableix:

- Els subjectes convocants.
- Procediment de declaració de la vaga.
- Designació del Comitè de vaga.
- Serveis Mínims.
- Serveis de Manteniment.
- Qualificació la vaga il·legal o abusiva.
- Efectes Laborals i de Seguretat Social de la vaga.

Pel treballador el fer vaga implica una suspensió del contracte laboral durant el temps que duri la vaga, que implica que no treballa i no a cobrar el salari dels dies de vaga.

Dret a la negociació col·lectiva

Implica al·la fet de poder negociar amb els empresaris les condicions de treball de manera que afecten a un àmbit determinat (sector, empresa, província...). La manifestació del dret a la negociació col·lectiva són els convenis col·lectius, que són el resultat de l'exercici d'aquest dret.

Es reconeix a art 37 CE:

«Article 37 1. La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis.

2. Es reconeix el dret dels treballadors i dels empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret, sens perjudici de les limitacions que pugui establir, inclourà les garanties que calguin per tal d'assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat».

Dret a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu

Possibilitat dels treballadors de prendre mesures per solucionar les discrepàncies de caràcter col·lectiu amb l'empresari. (vaga, mediacions, conciliacions, arbitratges, procediments judicial col·lectiu...)1

Dret a la reunió

Dret que deriva de la constitució, és un dret fonamental que implica que les persones poden ajuntar-se en un mateix lloc de comú acord amb la finalitat d'assistir a un esdeveniment, de discutir temes d'interès comú o simplement de conversar amigablement. A nivell laboral implica que els treballadors poden convocar assemblees fora d'horari laboral i en les instal·lacions de l'empresa, per decidir sobre temes del seu interès (negociacions de colegislación laboral imagenesnvenis, renovació de representats...)

Dret a la participació en l'empresa

Aquest dret s'articula amb l'elecció dels representats legals del treballador (delegats de personal i comitès d'empresa), què tenen competències i garanties per participar en diverses qüestions del funcionament de l'empresa. (informació de contractacions, acomiadaments, negociar en expedients de regulació d'ocupació col·lectius...)

Dret a l'ocupació efectiva

El treballador té dret a que l'empresari li proporcioni un treball adequat a la seva categoria o grup professional.

Si l'empresari no ho complís. El treballador, aquest pot:

- exigir el salari
- denunciar-ho
- resoldre el contracte de treball

Dret a la promoció i formació professional en el treball

Dreta a gaudir dels permisos necessaris per realitzar exàmens, assistir a cursos de formació o perfeccionament.

Dret a no ser discriminats

Art. 14 CE, recull que el treballador no ha de ser discriminat per raó de sexe, estat civil, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, ni tampoc per raons de llengua.

Dret a la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.

L'empresari té l'obligació de complir el que marca la Llei 31/95 de Prevenció de riscos laborals. Tanmateix, sobre el treballador recau l'obligació d'usar adequadament el material utilitzat per a dur a terme la seva feina.

La llei estableix que totes les prestacions econòmiques ocasionades per accidents de treballs o malalties professionals s'incrementaran en un 30% o 50% depenent de la seva gravetat quan el treballador pateixi alguna lesió per culpa de:

- falta de dispositius de precaució reglamentaris
- aquests dispositius estiguin inutilitzats o en males condicions
- no s'hagin observat les mesures previstes de seguretat i higiene o prevenció en el treball o les adequació personal a cada treball

Dret al respecte a la seva intimitat i consideració deguda a la dignitat

Protecció davant d'ofenses verbals o físiques d'assetjament sexual i obliga a l'empresari a prendre mesures perquè no es produeixi.

També el treballador pot demanar l'extinció del contracte de treball sempre que es produeixen modificacions substancials de les condicions de treball (canvi d'horari, ...) que atemptin contra la seva integritat.

Aquest dret no exclou que l'empresari no pugui regirar el treballador, la seva taquilla, ... Però s'han de donar les condicions següents:

- cal que el registre sigui necessari per protegir el patrimoni de l'empresa
- el registre s'ha de fer dins el centre de treball
- el registre s'ha de fer en hores de treball
- la presència d'un representant dels treballadors o bé d'un altre treballador

Dret a la percepció puntual del salari, pactat i legalment establert.

Si no li paga el salari, el treballador podrà reclamar la quantitat més l'anomenat interès per demora (10%).

La manca de pagament o el retard continuat, es justa causa per que el treballador pugui demanar l'extinció del contracte de treball.

Dret a l'exercici d'accions derivades del contracte

El treballador que vulgui reclamar perquè se li reconegui algun dret o se li revisi una situació ho haurà de fer dins d'un període de temps determinat.

- per reclamació de quantitat: 1 any
- per acomiadament o resolució de contractes de treball: 20 dies
- *per accions contra les decisions empresarials (mobilitat geogràfica, i modificació substancial de les condicions de treball: 20 dies.*

4.2 Deures del treballador

Deures

En relació de treball, tenen com a deures:

- .- complir les ordres de l'empresari
- .- tenir bona fe
- .- contribuir a la millora de la productivitat
- .- complir les obligacions concretes del seu lloc de treball
- .- observar les mesures de seguretat i higiene
- .- no concórrer amb l'activitat de l'empresa

Complir les obligacions concretes del lloc de treball

La inobservança d'aquest deure pot constituir una falta sancionable i fins i tot l'acomiadament. Per exemple es considera transgressió de la bona fe contractual; El fet de treballar estant de baixa per malaltia o accident de treball, la revelació de secrets, el frau, el furt, l'acceptació de suborns.

Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin

Cada treballador ha de vetllar no només per la pròpia salut, sinó també per la de les persones a les quals pugui afectar en el desenvolupament de la seva activitat.

Per aquesta raó seguirem sempre les indicacions de l'empresari i tenint en compte la formació, haurem de:

- utilitzar correctament i adequadament els mitjans amb els quals desenvolupi l'activitat
- utilitzar correctament i conforme a les instruccions rebudes de l'empresari els mitjans i equips de protecció
- informar als seus superiors sobre les possibles situacions de risc

En cas de no observar alguna d'aquestes conductes, l'empresa el podrà sancionar i fins i tot acomiadar.

Obediència o compliment d'ordres i instruccions de l'empresari

La manca de disciplina o desobediència en el treball constitueix un incompliment greu i culpable que és sancionable amb l'acomiadament. L'empresari pot determinar la suspensió de treball i sou de manera preventiva, fins que s'aclareixin les irregularitats o conductes.

De vegades qui ha de complir una ordre dubta sobre la seva legitimitat i procedència; el criteri que s'ha de seguir és el de complir les ordres i reclamar davant la instància oportuna, si no s'hi està d'acord.

A vegades els treballadors es poden negar sempre que:

- quan l'ordre rebuda suposi una vexació o un risc imminent i desproporcionat per a la persona
- quan sigui manifestament il·legal
- quan vagi en contra de les normes de seguretat i higiene del treball
- quan atempti contra el prestigi i la competència professionals del treballador

Obligació de no concórrer amb l'activitat de l'empresa.

La no-concurrencia o la no-competència pot donar lloc a afegir clàusules en el contracte de treball com la de plena dedicació.

També es preveu el pacte de permanència i el de pluriocupació, però hem de vigilar amb el de pluriactivitat.

L'incompliment del deure de no-concurrencia amb l'activitat de l'empresa té com a efectes l'acomiadament del treballador, en atenció de la transgressió de la bona fe contractual.

Contribuir a la millora de la productivitat

La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat es considera incompliment contractual, i és causa d'acomiadament disciplinari.

Ara bé, si l'incompliment deriva d'una ineptitud sobrevinguda, això pot donar lloc a una extinció objectiva del contracte de treball.

Deures que es derivin dels contractes de treball

Hi ha altres obligacions que es desprenen directament del contracte de treball, per exemple el pacte de no competència, després de l'extinció del contracte, si així es va pactar, pacte de permanència en cas d'haver-lo signat per haver rebut formació de l'empresa.

5. Drets i deures de l'empresari.

5.1 Drets de l'empresari

Els **drets** de l'empresari també s'anomenen poders:

- el poder de direcció ordinari
- el poder de direcció extraordinari
- el poder disciplinari

El poder de direcció ordinari

- decidir sobre l'estructura i organització de l'empresa i de la feina
- donar ordres i instruccions per executar la feina
- controlar que el treballador faci la feina

El poder de direcció extraordinari

L'empresari pot variar unilateralment les característiques de la feina que fa el treballador, per exemple, pot assignar-li funcions d'una categoria diferent de les de la seva (mobilitat funcional)

El poder disciplinari

És la capacitat d'imposar sancions al treballador que no compleix les seves obligacions.

Existeixen uns límits del poder disciplinari, és a dir, no es pot aplicar sobre:

- reducció del salari
- reducció del període de vacances
- reducció del període de descans

Si que es pot sancionar amb suspensió de feina i sou El procediment per comunicar faltes:

- faltes greus i molt greus: comunicació per escrit, i s'ha de fer constar la data i els fets que ho han motivat, perquè el treballador pugui comprovar i reclamar.
- faltes lleus: la comunicació pot ser verbal, llevat que el conveni col·lectiu reculli una altra cosa.

Terminis per sancionar:

- lleus: 10 dies
- greus: 20 dies
- molt greus: 60 dies

Des del moment que l'empresa ha tingut coneixement. En cap cas +6 mesos d'haver-se comés

5.2 Deures de l'empresari

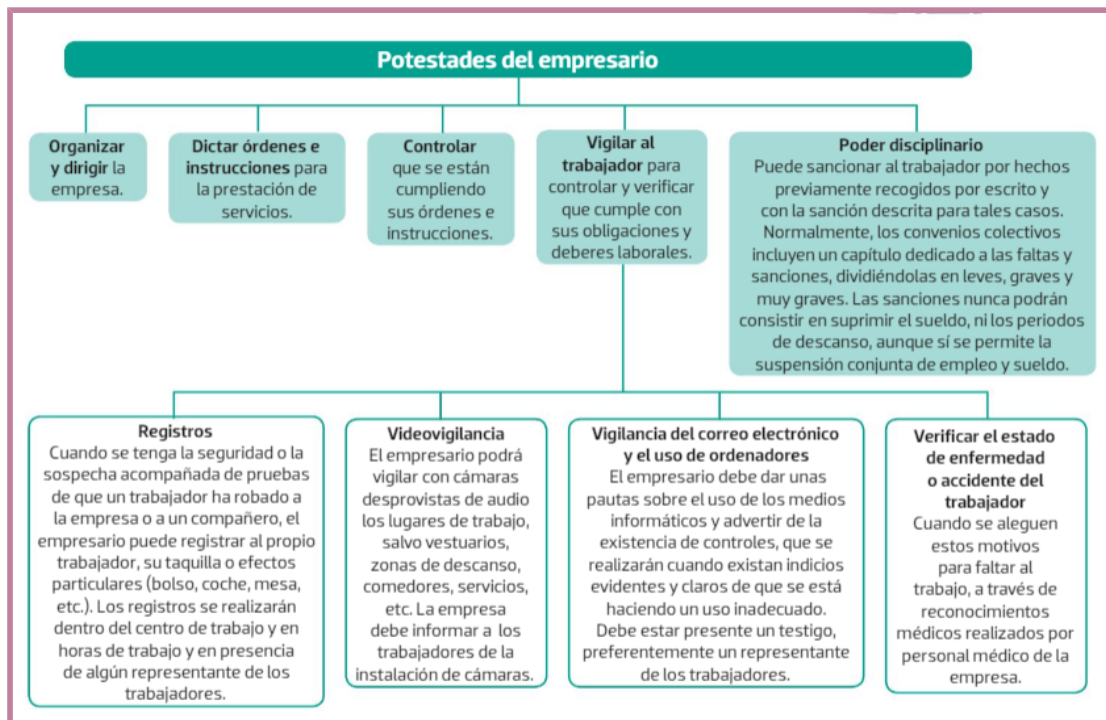
L'empresari té uns deures i contrau unes obligacions cara a diverses persones i entitats:

Deures amb el treballador

- Informar sobre els elements essencials del contracte de treball
- Afiliar (si és el primer contracte de treball) o donar d'alta/baixa a la TGSS
- Cotitzar pel treballador i ingressar aquestes cotitzacions
- Respectar els drets del treballador Deures amb els representants dels treballadors
- Lliurar als treballadors una còpia bàsica dels contractes de treball realitzats.
- Rebre informació sobre:
 - els models de contracte que utilitza l'empresa
 - els documents relatius a la terminació de la relació laboral
 - les previsions

Deures amb el servei públic d'ocupació

- Comunicar a les entitats competents, en un termini de 10 dies, el contingut dels contractes de treball que s'hagin realitzat o les prorrogues.



Potestats de l'empresari

En resum, l'empresari té el poder de direcció i el poder disciplinari. Pot donar ordres, organitzar el treball, i controlar què el treballador compleix les seves obligacions, podent sancionar-lo quan les incompleix. Aquestes sancions no poden consistir en una reducció de salari ni temps de descans. El treballador ha de complir les ordres de l'empresari excepte si són ordres que siguin perilloses per la integritat física del treballador o siguin il·legals o vexatòries.

