

Drets i deures laborals

La celebració d'un contracte de treball suposa uns drets per al treballador i unes obligacions per a l'empresari. Al mateix temps les obligacions que contrau el treballador es converteixen en drets per a l'empresari

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 |
|--|--|

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.

Drets dels treballadors

Segons la CE i l'article 4 del TRET els treballadors tenen

Drets bàsics:

- .- 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 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 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.

Exemple: La Lourdes és una noia molt activa, que treballa d'administrativa. Sempre porta la seva feina al dia i no li importa si en acabar amb la seva feina ha d'ajudar els companys. Des de fa poc menys d'una setmana, en arribar l'oficina la seva cap li diu que no hi ha feina, que les comandes han baixat molt i no cal facturar tant. Tot i que ella demana amb insistència que li donin feina, no ho fan i fins i tot la deixen entrar més tard i marxar abans. Al cap d'uns dies es constata que la davallada de comandes ha estat temporal, per la qual cosa la cap li demana que recuperi tot el tems de baixa activitat i també el temps que li van concedir per entrar més tar i marxar abans per posar al dia el registre de comandes.

Creus que és correcte que la cap demani a la Lourdes la compensació del temps perdut?

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

El Conrad, de 40 anys, va tenir un accident mentre treballava amb un torn, quan va voler accionar el sistema de bloqueig però aquest no va respondre. A més d'altres lesions, va patir-ne una de molt greu a l'ull esquerre, que segurament perdrà. No portava les ulleres protectores perquè va demanar-ne unes de graduades. Les que tenia eren molt velles i tampoc no estaven graduades. Creus que és un cas d'augment de prestacions econòmiques per accident de treball?

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

Deures dels treballadors

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.

El Marc treballava d'administratiu a l'editorial Tecnicum, especialitzada en medicina i farmàcia. Una editorial de la competència, Laboratorium, es va adonar de la seva vàlua professional i li va oferir un lloc de treball, a canvi que ell aportés abans a la cartera de clients dos grans laboratoris farmacèutics i l'hospital que aquell mateix any havia guanyat un premi en investigació i que actualment són clients de l'editorial Tecnicum.

Aquesta editorial es va adonar del doble joc del Marc perquè un client del laboratori Farmac els va comentar que els havia recomanat l'editorial Laboratorium per fer comandes de llibres especialitzats, ja que els preus eren més competitius. Tecnicum immediatament va acomiadar el Marc per transgressió de la bona fe contractual.

Creus que és correcta la causa d'acomiadament?

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.

El Fernando, que és cuiner, ha signat un contracte que recull una clàusula de plena dedicació (pacte de plena dedicació) amb el restaurant on treballa, però quan li sobra temps ajuda un amic que n'acaba d'obrir un altre, molt a prop del seu. Al principi només li donava un cop de mà, però cada vegada s'hi ha anat implicant més, fins al punt que la clientela del nou restaurant ha anat augmentant. La propietària del restaurant per al qual està contractat se n'assabenta, fa dies que nota que no té la mateixa clientela, que ha minvat, i decideix acomiadar-lo en atenció a la transgressió de la bona fe contractual.

Creus que el Fernando ha vulnerat el deure de no concurrència amb l'activitat de l'empresa?

El contracte de treball

És una cord de voluntats entre persones amb capacitats suficient per realitzar-lo

“El contracte de treball és un acord entre empresari i treballador pel qual aquest presta el seu treball a l’empresari a canvi d’un salari.”

Elements essencials

El contracte de treball està compost, amb caràcter general, d’uns elements que el caracteritzen: els subjectes, l’objecte, la causa i la durada entre altres. Aquestes son les condicions mínimes que es requereixen per tal que un contracte de treball sigui vàlid

Consentiment: és la manifestació de voluntat de les parts d’establir un contracte de treball.

Objecte: és la identificació dels béns que intercanviaran els contractants. Per exemple, el treball que es realitzarà o la jornada laboral. Ha de ser possible, lícita i determinada

Causa: és el motiu pel qual es realitza el CT. Empresari apropiació del fruit del treball i pel treballador el cobrament del salari

A partir dels elements comuns a tot contracte de treball, en el nostre ordenament jurídic s’han establert unes modalitats contractuals que donen resposta a determinades necessitats de treball o a determinats col·lectius.

Subjectes del CT

Es relacionen els dos factors de producció:

- .- el capital (representat per l’empresa)
- .- el treball (representat per la mà d’obra)

Empresari és tota persona, física o jurídica, i també la comunitat de béns que reben la prestació de serveis d’un treballador.

.- L’empresari persona física, pot contactar si és major de 18 anys o menor emancipat. El menor no emancipat pot contractar, però representat pels seus pares o tutors.

.- L’empresari persona jurídica, pot contractar a través dels seus representants legals.

La capacitat del treballador es determina, per l’edat, titulació i la nacionalitat. Treballador és tota persona que presta serveis a una empresa, i ha de tenir com a mínim 16 anys. Està prohibit treballar als menors de 16 anys

- .- Els majors de 18 anys
- .- Els majors de 16 anys legalment emancipats
- .- Els majors de 16 anys i menors de 18 anys
 - .- si viuen de forma independent amb el consentiment dels seus pares o tutors
 - .- si tenen autorització del pares o de qui els tingui al seu càrrec

Els treballadors estrangers, per poder treballar al nostre país cal que tinguin el permís de residència i de treball.

Els ciutadans de la UE, poden circular lliurement i exercir l'activitat laboral o professional que desitgin, però hauran de sol·licitar, en un termini de 3 mesos, una targeta de residència al país on es trobin, que té una validesa de 5 anys i és renovable.

Servialiment, SA, amb una plantilla de 100 treballadors, contracta verbalment a través d'un contracte eventual per circumstàncies de la producció de 4 setmanes de durada en Dareck, de 19 anys, com a tècnic instal·lador de màquines expenedores per 1 000 €/mes. S'estableix un període de prova de 2 mesos que és el que fixa el conveni col·lectiu de les indústries alimentàries.

Identifica, enumera i analitza els elements d'aquest contracte.

A la Laura, de 15 anys, que està estudiant al Conservatori Superior de Música i que toca el piano de meravella, li ofereixen actuar en un espectacle públic de joves promeses que tindrà lloc a Terrassa el 20 de febrer a les 17 h.

Durant aquest acte tocarà una breu peça de piano; li fa molta il·lusió, els seus pares li ho consenteixen i també s'ha demanat autorització a l'autoritat laboral, que els ha estat concedida.

Et sembla que la Laura podrà actuar, tenint en compte que només té 15 anys?

Si acomiaden el conserge o porter d'un bloc de pisos i ell vol reclamar perquè no hi està conforme, contra qui ho haurà de fer? Qui és el seu cap?

Forma del contracte de treball

Sempre que hi ha relació laboral, existeix contracte de treball: una altra cosa es que hi hagi o no document escrit que reculli aquest acord

Té 2 formes, redactades al art. 8 del ET

.- Per escrit: és obligatori quan ho digui la llei. Si s'incompleix aquesta formalitat, el contracte passa a ser indefinit i a jornada sencera, llevat que s'acrediti la seva naturalesa temporal.

.- Verbal a paraula: només es poden fer d'aquesta manera els contractes indefinits ordinaris i els eventuais per circumstàncies de la producció, inferiors a 4 setmanes.

Qualsevol de les dues parts podrà exigir que el contracte es faci per escrit, fins i tot un cop iniciada la relació laboral.

Taula Contracte verbal i contracte escrit

Forma de contracte de treball i tramitació	
Verbal	Escrit
Llibertat de forma	La forma escrita és obligatòria en alguns tipus de contractes de treball
Tramitació: - notificació als representants dels treballadors - comunicació a l'OTG	Tramitació: - còpia bàsica als representants dels treballadors. - tramesa de còpia bàsica signada pels representants dels treballadors i còpia del contracte a l'OTG

Contingut del contracte de treball

Tot contracte celebrat per escrit ha d'estar signat per les parts i quedar registrat a l'oficina de Servei Públic d'Ocupació en el termini màxim de 10 dies.

Si un contracte no es fa per escrit, i té una durada de + de 4 setmanes, en el termini de dos mesos, l'empresari haurà d'informar per escrit al treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució.

L'empresari ha de donar, als representants dels treballadors, una còpia bàsica dels contractes fets per escrit en el termini de 10 dies després de la seva formalització; no hi ha de constar ni el DNI, ni el domicili, ni l'estat civil del treballador, ni qualsevol altra dada que pugui afectar la intimitat personal.

S'ha de trametre al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i a l'Oficina de Treball de la Generalitat (OTG) que correspongui, en el termini de 10 dies des de la seva formalització.

Període de prova

L'objectiu del període de prova és el coneixement mutu de les parts i de les aptituds dels treballadors, i es pot pactar tant en un contracte indefinit com en un de durada determinada. Durant aquest període, el treballador té els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupa com si fos de la plantilla.

El període de prova és el temps que serveix per tal que les parts comprovin si el contracte de treball que han signat s'ajusta als seus interessos. La durada d'aquest període es computa a efectes d'antiguitat.

No és obligatori, és optatiu si les parts ho acorden, ho han de reflectir al contracte.

La seva durada queda regulada pel conveni col·lectiu i a falta de conveni el que digui l'ET, art 14.

Durada màxima del període de prova			
Si el conveni col·lectiu no en diu res, s'aplica l'ET.			
Tècnics titulats: Fins a 6 mesos	Tècnics no titulats: - Fins a 2 mesos si l'empresa té més de 25 treballadors. - Fins a 3 mesos si l'empresa té menys de 25 treballadors.	Si el contracte és en pràctiques: - 1 mes si el treballador té un cicle formatiu de grau mitjà. - 2 mesos si el treballador té un cicle formatiu de grau superior.	Contracte indefinit de suport als emprenedors: 1 any de durada, si l'empresa té menys de 50 treballadors.

Durant el període de prova qualsevol de les dues parts pot donar per acabada la relació laboral, sense necessitat de causa, preavis ni dret a indemnització. El treballador té dret a la quitança.

La Ramona està molt contenta perquè després de dos anys amb un contracte de pràctiques d'administrativa en una sucursal bancària l'acaben de fer fixa. Continuarà fent la mateixa feina i funcions i ha signat un contracte de durada indefinida. No està gens espantada, tot i que una de les clàusules del contracte fixa un període de prova, però ella ja sap el que és i no li costarà gens superar-lo.

Creus que la Ramona ha de tornar a passar per un període de prova, per fer la mateixa feina sota una altra modalitat de contracte?

Una empresa que ocupa més de 25 treballadors formalitza un contracte amb un treballador, en el qual no es consigna per escrit cap període de prova. Passat el període legal de prova (el conveni col·lectiu no en diu res), en aquest cas dos mesos, li comunica que rescindeix (extingeix) el seu contracte en no haver-lo superat.

El treballador no està conforme amb la decisió i reclama. Té raó el treballador? Per què?

Durada d'un contracte de treball

El contracte de treball indefinit té una durada permanent. Les parts acorden que les prestacions es prolonguin indefinidament en el temps. En un contracte de durada determinada, les parts preveuen el moment de finalització del contracte.

Contracte de durada determinada

Tot contracte de treball es considera concertat per temps indefinit si no es diu el contrari. Així, doncs, per fer un contracte de durada determinada hi ha d'haver una causa que ho justifiqui i reconeguda en la llei.

Temps de durada d'un contracte de treball i tipus de contractes

Contracte	Durada		
	De durada indefinida	De durada determinada	De durada indefinida o determinada
Indefinit ordinari	X		
Fix discontinu	X		
Els fets en frau de llei	X		
De foment de l'ocupació indefinida	X		
D'obra o servei		X	
D'interinitat		X	
Eventual		X	
En pràctiques		X	
De formació		X	
De relleu		X	
De jubilació parcial		X	
A temps parcial			X

Es poden fer contractes de durada determinada en les situacions següents:

- .- Per fer una obra o servei determinats que tenen una execució limitada en el temps, encara que la seva duració sigui incerta.
- .- Per una eventualitat del mercat que dóna lloc a un augment temporal de les feines.
- .- Per substituir un treballador amb dret de reserva del lloc de treball.

A més d'aquests tipus de contractes de durada determinada, les disposicions legals reconeixen que hi ha alguns tipus de contracte que, obligatòriament, són de durada determinada o temporal, com el de pràctiques o el de formació.

Passa el mateix amb alguns contractes que han de ser indefinits.

Les disposicions legals deixen a la voluntat de les parts que puguin fer alguns tipus de contractes com de durada indefinida o determinada.

