

Unitat 4

Drets i deures laborals i el contracte de treball



En aquesta unitat aprendrem a:

Del contracte de treball se'n deriven drets i obligacions que haureu de complir per dur a terme la vostra feina de manera òptima. Us els explicarem amb detall perquè estigueu previnguts davant de qualsevol situació que es produeixi.

També heu de tenir clares algunes qüestions generals que afecten tots els contractes. Per exemple, qui pot celebrar un contracte de treball, si és obligatori establir un període de prova, de quina manera s'ha de formalitzar el contracte perquè sigui vàlid, etc.

Estudiarem:

1. Drets i deures de l'empresari
2. Drets i deures del treballador
3. El contracte de treball

Sabies que...?

En el conveni col·lectiu aplicable a la vostra feina, trobareu un **catàleg** amb totes les conductes que poden donar lloc a la imposició d'una falta (arribar tard, tracte inadequat als clients...). Les faltes, atenent a la seva gravetat, es classifiquen en lleus, greus i molt greus, i porten aparellada una sanció, que pot anar de la simple amonestació verbal o avís fins a l'acomiadament.

Activitats

1. A quin tipus concret de poder de direcció de l'empresari s'està referint l'article següent del conveni col·lectiu del metall?

Article 16 – Norma general

16.1 L'organització de la feina, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la direcció d'empresa, la qual l'ha de dur a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, la direcció i el control de la feina, i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

1. Drets i deures de l'empresari

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

En aquest apartat veurem els drets i els deures que afecten els empresaris.

1.1 Drets de l'empresari

Els drets de l'empresari també s'anomenen *poders*, entre els quals podem trobar:

PODERS DE L'EMPRESARI

- El poder de direcció ordinari
- El poder de direcció extraordinari
- El poder disciplinari

El poder de direcció ordinari. Entre els drets ordinaris trobem els aspectes següents:

- Decidir l'estructura organitzativa de l'empresa i de la feina.
- Donar ordres i instruccions per a l'execució del treball.
- Controlar que el treballador compleixi amb la seva feina.

El poder de direcció extraordinari *ius variandi*. L'empresari pot variar unilateralment, és a dir, per la seva única voluntat, les característiques de la feina que fa el treballador; per exemple, pot assignar-li funcions d'una categoria diferent de les de la seva. Això s'anomena *mobilitat funcional*, i és legal sempre i quan la pugui justificar.

El poder disciplinari. El poder disciplinari és la capacitat d'imposar sancions al treballador que no compleix les seves obligacions.

Existeixen uns **límits** del poder disciplinari. Així, no es pot sancionar el treballador amb una reducció del salari, ni de la durada de les vacances ni dels períodes de descans. En canvi, sí que es pot sancionar amb la suspensió de feina i de sou.

PROCEDIMENT DE COMUNICACIÓ DE FALTES

- **Faltes greus i molt greus:** la comunicació ha de ser per escrit, i s'hi ha de fer constar la data i els fets que la motiven perquè el treballador pugui comprovar-los i reclamar si no hi està conforme o els fets han prescrit.
- **Faltes lleus:** la comunicació pot ser verbal, llevat que el conveni col·lectiu reculli una altra cosa.

Classes de faltes	Dies	Prescripció
Lleus	10	<ul style="list-style-type: none"> • Des del moment que l'empresari n'ha tingut coneixement • En cap cas després de sis mesos d'haver-se comès
Greus	20	
Molt greus	60	

Taula 4.1 Resum dels terminis per sancionar.

● 1.2 Deures de l'empresari

L'empresari té uns deures i contrau unes **obligacions** envers diverses persones i entitats: el treballador, els representants legals del treballador i el servei públic d'ocupació.

○ A. Deures amb el treballador

- En les **relacions laborals superiors a quatre setmanes**, l'empresari haurà de facilitar informació al treballador sobre els elements essencials del seu contracte de treball.

L'empresari té dos mesos des de la data de començament de la relació laboral per informar-lo (excepte en les relacions laborals especials del servei de la llar familiar i la de penats en institucions penitenciàries), i en tot cas, abans que aquella s'extingeixi, no caldrà facilitar la informació que figuri en el contracte de treball ja signat. No complir aquesta obligació comporta una infracció lleu, sancionable per la Inspecció de Treball.

- **Afiliar** (només si és el primer contracte laboral del treballador) o **donar d'alta i/o baixa** a la Tresoreria General de la Seguretat Social el treballador contractat, prèvia a l'inici de l'activitat.
- **Cotitzar** pel treballador i ingressar aquestes cotitzacions.
- **Respectar els drets** del treballador.

○ B. Deures amb els representants legals dels treballadors

L'empresa està obligada a lliurar als treballadors, en un termini de deu dies, una **còpia bàsica dels contractes** formalitzats **per escrit** (llevat dels contractes de relacions especials d'alta direcció), així com les pròrrogues d'aquells contractes.

Els representants legals dels treballadors tenen dret a conèixer:

- Els models de contracte de treball que utilitzi l'empresa.
- Els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

També tenen dret a rebre informació, almenys trimestralment, sobre les previsions que té l'empresari de celebrar nous contractes, indicant-ne el número, les diferents modalitats i tipus de contractes que s'utilitzaran i els supòsits de subcontractació.

○ C. Deures amb el servei públic d'ocupació

Els empresaris hauran de comunicar a l'OTG, la SVOiF, l'INEM, el SOIB, etc., en un termini de deu dies hàbils després de la concertació del contracte, el contingut dels contractes de treball que se celebrin o les pròrrogues d'aquests, s'hagin o no de formalitzar per escrit.



Fig. 4.1 Resum dels drets i obligacions de l'empresari.

● 2. Drets i deures del treballador

● 2.1 Drets dels treballadors

Segons la CE i l'article 4 del TRET, els treballadors tenen com a drets bàsics (amb el contingut i abast que per a cadascun disposi la seva normativa específica):

- **Feina i lliure elecció de professió o ofici** (art. 35.1 CE).
- **Lliure sindicació** (art. 28.1 CE).
- **Negociació col·lectiva** (art. 37.1 CE).
- **Adopció de mesures de conflicte col·lectiu** (art. 37.2 CE).
- **Vaga** (art. 28.2 CE).
- **Reunió** (art. 21.1 CE).
- **Participació en l'empresa** (art. 129.2 CE).

Recordeu (UD-1) que, atenent a la seva ubicació en l'articulat de la CE, la regulació d'aquests s'haurà de fer ja sigui per llei orgànica o per llei ordinària.

EN LA RELACIÓ LABORAL, ELS TREBALLADORS TENEN DRET:

- A l'ocupació efectiva.
- A la promoció i formació professional en el treball.
- A no ser discriminats.
- A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.
- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat (protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual).
- A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- A l'exercici individual de les accions derivades del contracte de treball.

A Vocabulari

Resoldre un contracte vol dir extingir-lo, anul·lar-lo.

Prorratejar vol dir repartir en diferents períodes de temps.

○ A. Dret a l'ocupació efectiva

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

A més, l'empresari no podrà, sota cap concepte, exigir la compensació del temps perdut fent recuperar al treballador les hores no treballades. Davant la negativa de l'empresari a complir el dret a l'ocupació efectiva que assisteix el treballador, aquest pot:

- **Exigir el salari** que li correspon encara que no hagi treballat, ja que si no ho ha fet ha estat perquè l'empresari no li ha donat feina.
- **Denunciar-ho** a la Inspecció de Treball, que imposarà la sanció administrativa corresponent.
- **Resoldre** el contracte de treball. En aquest cas, el treballador percebrà una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, que es podrà prorratejar per mesos si els períodes de temps són inferiors a un any i amb un màxim de 42 mensualitats.

○ B. Dret a la promoció i formació professional en el treball

El treballador té dret a gaudir dels **permisos necessaris per realitzar exàmens**. Abans, caldrà demanar autorització i un cop fet l'examen, haurà de presentar el justificant que ho acrediti.

El treballador té dret a l'**elecció de torn**, sempre que l'empresa tingui instaurat aquest sistema i el treballador cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional (no ho és per exemple l'obtenció del carnet de conduir, a no ser que sigui imprescindible per a la feina que ha de realitzar i així ho consideri l'empresa).

El treballador té dret a obtenir permisos amb reserva del lloc de treball per assistir a cursos de formació o perfeccionament. També té dret a la promoció econòmica (augment de sou) en els termes fixats en el conveni col·lectiu o en el contracte individual, sense perjudici dels drets adquirits. Finalment, té dret a l'ascens.

○ C. Dret a no ser discriminats

L'article 14 de la Constitució Espanyola recull que el treballador no ha de ser discriminat **per raó de sexe, estat civil, edat** (dins dels límits marcats per la llei), **raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat**, ni tampoc per raons de **llengua**. Tampoc no pot ser discriminat a causa de disminucions físiques, psíquiques o sensorials, sempre que tingui les aptituds necessàries per desenvolupar el treball o ocupació de què es tracti.

Un acomiadament basat en raons discriminatòries serà declarat nul pel jutge i comportarà la readmissió immediata del treballador, el pagament de salaris de tramitació i el manteniment dels drets adquirits.

El principi d'igualtat no es manifesta amb uniformitat absoluta respecte de tots els ciutadans espanyols, ja que la desigualtat basada en una justificació objectiva i raonable no constitueix discriminació. En aquest sentit, es podran establir per llei exclusions, reserves i preferències per ser contractat lliurement. Exemples d'això serien la normativa referent a la contractació de treballadors discapacitats o les mesures d'acció positiva (o el que es coneix com a *discriminació positiva*) que preveu la Llei d'igualtat per facilitar l'accés de les dones al mercat laboral.

Important

Els actes o omissions de l'empresari contraris al dret constitueixen infraccions greus, sancionables per la Inspecció de Treball.

Cas pràctic

1. Considera el cas següent:

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 a 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 temps de baixa activitat i també el temps que li van concedir

per entrar més tard 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?

Solució:

No, perquè la Lourdes ha estat demanant insistentment que se li proporcionin feina, i si l'han deixat entrar més tard i sortir abans de la feina ha estat a iniciativa de la cap, que sota cap concepte podrà exigir la compensació del temps perdut i fer-li recuperar les hores no treballades per no haver-li proporcionat ocupació efectiva.

Activitats

2. Llegeix i respon:

El Raimon, planxista de professió i àrbitre de futbol els caps de setmana, demana permís a l'empresa per assistir a un curs de formació d'àrbitres de segona divisió al Centre d'Alt Rendiment de Sant Cugat, però l'empresa li nega el permís.

Creus que és justificada aquesta negativa de l'empresa?

3. Creus que hi ha discriminació en el fet que la llei obligui les empreses amb 50 treballadors o més que almenys un 2% dels treballadors en plantilla siguin discapacitats?

Cas pràctic

2. Considera el cas següent:

El Conrad, de 40 anys, va tenir un accident mentre treballava amb un torn, quan va voler accionar el sistema de bloqueig però aquell 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?

Solució:

Sí, efectivament. Ha patit lesions greus, perquè el torn tenia el sistema de bloqueig (mecanisme de precaució) inutilitzat. Tampoc no s'havien observat les mesures de seguretat i higiene o de prevenció necessàries: el Conrad no duia les ulleres de protecció graduades, perquè l'empresa no les hi havia proporcionades.

Sabies que...?

El Tribunal Constitucional prohibeix la instal·lació de mitjans audiovisuals de control (càmeres o micròfons) als llocs de l'empresa on no es desenvolupin activitats pròpies de la prestació laboral, com els menjadors, llocs de descans, vestuaris, serveis, etc. Un acomiadament basat en les proves obtingudes a través de mitjans audiovisuals col·locats als llocs indicats seria considerat nul pels tribunals.

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

Aquest punt es troba àmpliament regulat a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. Tanmateix, sobre el treballador també pesa l'obligació d'usar adequadament el material utilitzat per dur a terme la seva feina.

Les infraccions comeses per l'empresari en matèria de prevenció de riscos laborals són sancionables per la Inspecció de Treball.

D'altra banda, i com a mesura preventiva, la llei estableix que totes les prestacions econòmiques ocasionades per un accident de treball o una malaltia professional s'augmenten segons la gravetat de la falta d'un 30 a un 50%, quan el treballador (atenent a les seves característiques concretes d'edat, sexe, etc.) pateixi la lesió perquè les màquines i instal·lacions del lloc de treball es trobin en alguna de les circumstàncies següents:

- Estiguin mancades dels dispositius de precaució reglamentaris.
- Aquests dispositius estiguin inutilitzats o en males condicions.
- No s'hagin observat les mesures previstes de seguretat i higiene o de prevenció en el treball o les elementals de salubritat o les d'adequació personal a cada treball.

E. Dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat

Aquest dret inclou la protecció davant d'**ofenses** verbals o físiques d'**assetjament sexual**, i obliga l'empresari a adoptar les mesures necessàries perquè no es produeixin per part de companys ni de superiors, tenint en compte que la **passivitat** o la no-presa de mesures és **sancionable**.

Una altra manifestació d'aquest dret és el fet que el treballador pot demanar l'extinció del seu contracte quan es produeixin modificacions substancials de les condicions de treball (canvi d'horari, etc.) que atemptin contra la seva dignitat. En aquest cas, li correspondrà la indemnització equivalent a la d'acomiadament improcedent, de 45 dies per any treballat i amb un màxim de 42 mensualitats.

Aquest dret no exclou que l'empresari pugui registrar el treballador, les seves taquilles i efectes particulars (com, per exemple, el cotxe sempre que estigui dins del pàrquing de l'empresa; la bossa, la taula de treball, etc.). S'han de donar les condicions següents:

- Cal que el registre sigui necessari per protegir el patrimoni empresarial i el de la resta de treballadors de l'empresa.
- El registre ha de ser efectuat dins del centre de treball.
- El registre s'ha de fer en hores de treball.
- La presència d'un representant dels treballadors; si això no fos possible, la presència d'un altre treballador.

Tampoc no exclou la facultat de l'empresari de «controlar i vigilar» per verificar que el treballador compleixi les seves obligacions i deures laborals, sempre que l'adopció d'aquestes mesures respectin la dignitat humana de tota persona implicada.

L'empresari també pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador, mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. El Tribunal Suprem admet el seguiment a través de detectius per controlar comportaments contraris a la bona fe del malalt.

○ F. Dret a la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta

Si no li paguen el salari acordat, el treballador podrà reclamar i tindrà dret a demanar la quantitat que se li deu més l'anomenat *interès per demora*, que correspon al 10% anual sobre la quantitat que se li deu. No es pot aplicar aquest percentatge en relació a les prestacions de la Seguretat Social.

La manca de pagament o el retard continuat en l'abonament dels salaris es considera justa causa perquè el treballador pugui demanar l'extinció del contracte de treball, i per tenir dret a una indemnització com si es tractés d'un acomiadament improcedent (45 dies de salari per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats). Les **infraccions denunciabls davant la Inspecció de Treball** referents a aquest dret són les següents:

- L'impagament o retard esmentats estan considerats com una infracció molt greu i denunciabls davant la Inspecció de Treball, que podrà imposar una sanció.
- Les empreses que no lliurin al treballador puntualment els rebuts de salari o utilitzin, sense prèvia autorització, rebuts de salari diferents de l'oficial, incorren en una infracció lleu.
- En cas que no constin en el rebut de salaris les quantitats realment abonades, l'empresari està cometent una infracció qualificada de greu.

○ G. Dret a l'exercici individual de les accions derivades del contracte de treball

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

Tipus de reclamacions	Terminis per fer reclamacions
Per reclamació de quantitat (per exemple, si no s'ha pagat el salari)	Un any
Per acomiadament o resolució de contractes temporals	20 dies següents a aquell en què s'ha produït. Els dies seran hàbils i el termini de caducitat a tots el efectes quedarà interromput per la presentació de la sol·licitud de celebració de conciliació.
Per accions contra les decisions empresarials en matèria de mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions de treball	20 dies

Taula 4.2 Relació dels terminis més importants per fer reclamacions dels drets que té el treballador.

Important

Els dies del mes d'agost es consideren hàbils per a les reclamacions contra els acomiadaments, extinció del contracte per causes objectives o per voluntat del treballador, vacances, matèria electoral, conflictes col·lectius, impugnació de convenis col·lectius i tutela de la llibertat sindical i la resta de drets fonamentals. És a dir, si ens acomiadessin l'últim dia de juliol i volguéssim reclamar, ho hauríem de fer en 20 dies hàbils (sense diumenges ni festius) i, per tant, en el mes d'agost.

Activitats

4. Llegeix i respon les preguntes:

A la Maria Rosa li deuen gairebé mig any de salari. La cosa va començar l'any passat, quan li pagaven de manera irregular, però acabaven pagant. Aquest any la situació ha empitjorat i fa mesos que no cobra. Cansada de reclamar, està desmotivada i ja no fa la feina amb la mateixa il·lusió

d'abans, per la qual cosa ha decidit començar a buscar una altra feina.

- Pot demanar l'extinció del seu contracte de treball per manca de pagament?
- En cas afirmatiu, a quina indemnització tindria dret?



Fig. 4.2 Els treballadors tenen l'obligació de contribuir a la millora de la productivitat.

● 2.2 Deures dels treballadors

EN LA RELACIÓ DE TREBALL, ELS TREBALLADORS TENEN COM A DEURES:

- Complir les obligacions concretes del lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.
- Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives.
- No concórrer amb l'activitat de l'empresa.
- Contribuir a la millora de la productivitat.
- Els que es deriven del contracte de treball.

○ A. Deure de complir les obligacions concretes del lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència

A tall d'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 de l'empresa, l'engany, el frau, el furt, l'acceptació de suborns, etc. La inobservança d'aquest deure pot constituir una falta sancionable que fins i tot pot comportar, en cas de falta molt greu, a l'acomiadament del treballador.

Exemples

Simular una malaltia pot ser motiu d'acomiadament per vulneració de la bona fe contractual.

Cas pràctic

3. Considera el cas següent:

El Marcos 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 Marcos 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 Marcos per transgressió de la bona fe contractual.

Creus que és correcta la causa d'acomiadament?

Solució:

Sí, el Marcos ha de complir les obligacions del seu lloc de treball de conformitat a les regles de la bona fe. El fet de desviar clients a l'editorial *Laboratorium*, que el vol contractar quan encara està treballant per a *Tecnicum*, seria un cas de transgressió d'aquesta bona fe contractual.

○ B. Obligació d'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 que pugui afectar el desenvolupament de la seva activitat. Per aquesta raó, seguint sempre les instruccions de l'empresari i tenint en compte la seva formació haurà de:

- Utilitzar correctament i adequadament els mitjans (màquines, aparells, eines, substàncies perilloses o equips de transport, etc.) amb els quals desenvolupi l'activitat, segons sigui la seva naturalesa i els riscos previsibles.
- Emprar correctament i conforme a les instruccions rebudes de l'empresari els mitjans i equips de protecció, així com els equips de protecció que aquest li hagi facilitat.
- Informar els 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.

○ C. Deure d'obediència o compliment de les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives

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

Les ordres que deriven de l'exercici del poder de direcció són limitades, ja que no poden atemptar contra la dignitat o la intimitat dels treballadors i han de respectar la igualtat de tracte; tampoc no poden alterar substancialment les condicions pactades en el contracte.

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

S'admet que el treballador es negui des del principi a complir allò que se li mani en els casos següents:

- 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 en el treball.
- Quan amb tota claredat no tingui fonament des del punt de vista tècnic i la seva execució comporti un resultat perjudicial o atempti contra el prestigi i la competència professionals del treballador.

Important

La negativa a obeir en els casos en què està justificat sempre ha de ser correcta i respectuosa, sense exaltació, sense insultar ni desafiar ja que aquesta manera de procedir pot ser causa d'acomiadament disciplinari.



Fig. 4.3 L'empresari ha de posar les mesures de protecció adequades i el treballador ha de tenir-les en compte.

Activitats

5. Llegeix i respon:

La Margarita és la cap de l'Ignacio. L'Ignacio no la suporta perquè ella té una titulació superior i cobra molt més que ell; a més, li acaba d'ordenar una feina que creu que no correspon a les seves funcions. Està decidit a no complir-la i et demana consell.

Què li aconselleries?

? Sabies que...?

La jurisprudència entén per **concurrència deslleial** l'activitat del treballador encaminada a realitzar tasques laborals de la mateixa naturalesa o branca de producció que les executades en contracte de treball, sense el consentiment de l'empresari i causant-li un perjudici real o potencial. Caracteritza aquesta falta l'anomenat element intencional.

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

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

La llei preveu un altre supòsit, el **pacte de permanència**, que persegueix retenir els treballadors qualificats a l'empresa que els ha format.

Es permet la **pluriocupació** (més d'una feina en Règim General de la Seguretat Social), que és diferent del concepte de **pluriactivitat**. Aquest darrer fa referència a la inclusió en diferents règims de la Seguretat Social; seria el cas, per exemple, d'un advocat que té el seu despatx (Règim Especial Treballadors Autònoms o RETA) i, a més, fa classes de FOL a una escola (Règim General de la Seguretat Social).

A Vocabulari

- Parlem de **pluriocupació** quan ens referim a múltiples feines compreses en el Règim General de la Seguretat Social.
- En canvi, el terme **pluriactivitat** fa referència a la realització de feines incloses en règims diferents de la Seguretat Social.

La prohibició de concurrència s'estén a períodes en els quals no existeix l'obligació de treballar però subsisteixen els deures que recull el contracte de treball. Per exemple, durant les vacances, estant de baixa o en suspensió del contracte de treball per sancions disciplinàries.

L'incompliment del deure de no-concurrència amb l'activitat de l'empresa té com a efecte l'acomiadament del treballador, en atenció a la transgressió de la bona fe contractual, que és un deure laboral de caràcter bàsic.

Cas pràctic

4. Considera el cas següent:

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 pel 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?

Solució:

Sí, si tenim en compte els aspectes següents:

1. Ha signat un contracte amb una clàusula que recollia el pacte de plena dedicació.
2. El supòsit quadra amb allò que la jurisprudència entén per **concurrència deslleial**: el treballador fa tasques laborals de la mateixa naturalesa o branca de producció que les executades amb el contracte de treball (cuiner al restaurant del seu amic) sense el consentiment de l'empresari (el pacte de plena dedicació) i li causa un perjudici real o potencial (disminució de la clientela). Existeix, a més, l'element intencional (el Fernando s'hi ha implicat de ple).

○ E. Deure de contribuir a la millora de la productivitat

Hem de saber que la disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat es considera incompliment contractual i és causa d'acomiadament disciplinari.

En cas que l'incompliment derivi d'una ineptitud sobrevinguda (no es pot realitzar la feina per una causa que ho impedeix), això pot donar lloc a l'extinció objectiva del contracte.

En qualsevol dels dos supòsits, el treballador tindrà dret al salari corresponent fins a la data del comiat o extinció, encara que es demostrï que el treball realitzat era defectuós.

Per saber quin és el **rendiment mínim exigible** cal consultar les disposicions legals, els convenis col·lectius, les ordres o instruccions adoptades per l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, en el seu defecte, els usos i costums locals i professionals.

Els sistemes de treball i rendiment normalment es preveuen en el conveni col·lectiu. Els més habituals són els denominats *d'organització científica del treball*, en els quals el rendiment es basa en l'anàlisi de les diferents tasques, el temps, etc. A més, aquest rendiment es mesurarà en funció de l'especialitat habitual del treball i les facultats i peculiaritats del treballador que l'empresari ha de conèixer.

○ F. Els deures que es deriven dels contractes de treball

Hi ha altres obligacions del treballador que es desprenen directament del contracte laboral, com és, per exemple, el **pacte de no-competència** després de l'extinció del contracte, si així es va pactar.

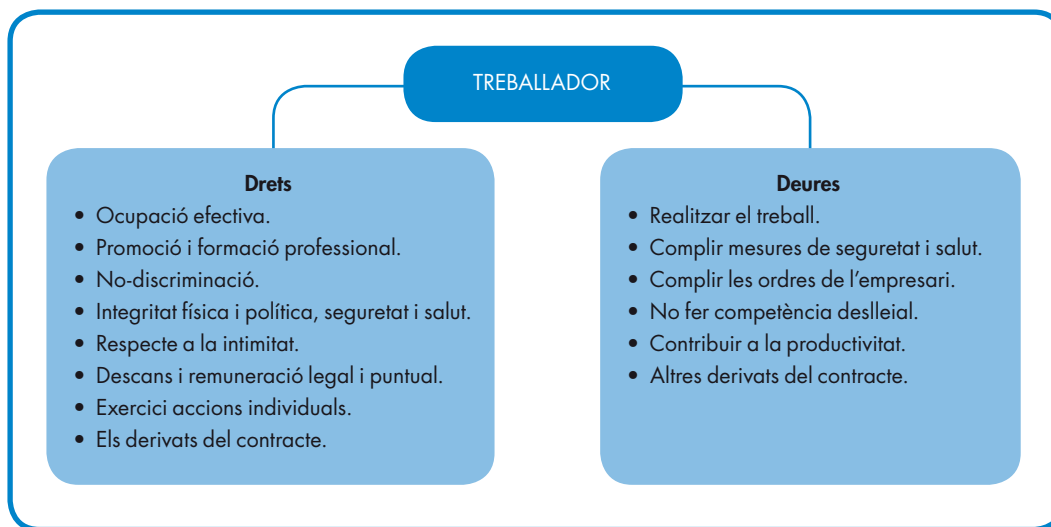


Fig. 4.4 Resum dels drets i deures dels treballadors en la relació laboral.

Important

No hem de confondre **producció** de l'empresa (tot el que produeix l'empresa en el seu conjunt) i **productivitat** del treballador (la capacitat productiva o rendiment del treballador durant la jornada laboral).

Activitats

6. Llegeix i respon les preguntes:

A un camioner que treballa en una empresa de transports li han retirat el permís de conduir durant un any.

- Creus que això es pot considerar un supòsit d'ineptitud sobrevinguda?
- Justifica la teva resposta.

3. El contracte de treball

El contracte de treball és un acord de voluntats entre persones amb capacitat suficient per realitzar-lo, en virtut del qual una de les parts es compromet a realitzar una obra o prestar un servei per compte aliè a canvi que l'altra part contractant remuneri aquella obra o servei prestat.

Cas pràctic

5. Considera el cas següent:

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, 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.

Solució:

- **Consentiment:** el que presta en Dareck i el representant de SERVIALIMENT SA.
- **Objecte:** les tasques pròpies d'un tècnic instal·lador a canvi d'un salari de 1 000 €/mes.
- **Causa:** la raó per la qual se subscriu el contacte, intercanviar treball per diners.

Elements essencials	Concepte
CONSENTIMENT	Les parts (empresari i treballador) manifesten la seva voluntat de celebrar un contracte. Es pot prestar de forma escrita o verbal. És nul el consentiment aconseguit mitjançant violència o intimidació o per persones que no tenen la capacitat per prestar-lo.
OBJECTE	És el treball que es presta i que compleix tots els requisits per ser considerat laboral (personal, voluntari, dependent, per compte d'altri i remunerat). L'objecte ha de ser possible, lícit (no ens poden contractar per ser venedor de drogues o altres activitats il·lícites) i determinat.
CAUSA	La raó per la qual es concerta un contracte, essencialment intercanviar treball per salari.

Taula 4.3 Elements essencials del contracte de treball.

3.1 Capacitat per contractar del treballador

La capacitat de contractar implica la capacitat per dur a terme un contracte amb plena validesa i eficàcia jurídica. Podem distingir entre la capacitat de contractar del treballador i la que ha de tenir l'empresari.

La capacitat del treballador és determinada per:

- l'edat
- la titulació
- la nacionalitat

Un dels requisits que determinen la capacitat per contractar del treballador és l'edat que tenen.

Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de 16 anys.

En cas que un treballador menor de 16 anys signés un contracte, aquest seria nul, no valdria i no es podria arreglar de cap manera, però cobraria pel treball que hagués efectuat fins aleshores.

Sabies que...?

El contracte de treball dut a terme per un menor de més de 16 anys que no té autorització és anul·lable, però no nul. Això vol dir que pot seguir treballant i que els seus representants legals o ell mateix quan arribi a la majoria d'edat poden solucionar-ho.

En aquest mateix sentit, els menors de 16 anys no poden realitzar un treball autònom ni una activitat professional, ni tan sols per als seus familiars. Només s'admet que treballi en el cas excepcional de treball de menors de 16 anys en espectacles públics. Tot i així, en aquests casos:

- Caldrà el consentiment del menor i el dels seus pares o mentors.
- Obligatòriament, necessitarà l'autorització prèvia de l'autoritat laboral, per escrit i per a actes determinats, i sempre que la seva intervenció no representi un perill per a la salut física ni per a la seva formació professional i humana.

Els menors de 18 anys i majors de 16 necessiten l'autorització dels seus representants legals (pares, pare o mare, tutors o institucions que els tinguin a càrrec seu). Els que visquin de manera independent només necessitaran el consentiment, exprés o tàcit, dels seus pares o tutors, o l'autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec.

No necessiten l'autorització quan han obtingut l'emancipació, sempre a partir dels 16 anys, per concessió de qui exerceix la pàtria potestat, és a dir, pels pares, pare o mare, tutor, institució, per matrimoni o per concessió judicial o del jutge, en el supòsit de menors sotmesos a tutela.

Un altre dels aspectes que determinen la capacitat per contractar del treballador és la seva **titulació**. A vegades, per treballar caldrà haver acabat uns estudis i estar en possessió d'un determinat títol acadèmic, com, per exemple, els metges, els arquitectes, advocats, etc. i fins i tot estar col·legiat en el col·legi de la respectiva titulació.

Finalment, un altre dels aspectes que determinen la capacitat per contractar del treballador és la seva **nacionalitat**.

Als **treballadors comunitaris**, o de la Unió Europea, se'ls exigeixen els mateixos requisits que als ciutadans espanyols.

Als **treballadors no comunitaris** se'ls requereix l'obtenció conjunta dels permisos de residència i de treball corresponents, de classes i durada diferents segons l'activitat laboral que hagin de dur a terme i l'àmbit geogràfic en què puguin prestar-la.

Vocabulari

- **Consentiment tàcit** és el permís donat simplement pel fet de no oposar-se expressament a la realització d'algun fet, en aquest cas a una contractació laboral.
- **Emancipar-se** és com assolir la majoria d'edat abans de temps, sota unes condicions especials, per poder actuar com si es fos major d'edat.

Cas pràctic

6. Considera el cas següent:

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 hores. 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?

Solució:

És un cas de treball dels menors de 16 anys en espectacles públics. Li caldrà autorització prèvia de l'autoritat laboral per escrit (ja li ha estat concedida) i per a actes determinats (el concert es fa en el marc d'un espectacle públic de joves promeses, el 20 de febrer a Terrassa a les 17 h), el consentiment d'ella (es dona per suposat, sabem que li fa il·lusió) i el dels seus pares (també hi estan d'acord). El concert no representa un perill per a la salut física ni per a la seva formació professional i humana (la peça que tocarà és breu i el dia i l'hora tampoc no suposen cap risc). Per tant, sí que podrà actuar.

Activitats

7. Llegeix i respon:

En Pere té 16 anys i viu amb els seus pares. Vol treballar i ha pensat a fer de cambrer. Per això, s'adreça al bar PEPE, que sap que en necessiten. L'accepten com a cambrer, però per contractar-lo demanen l'autorització dels seus pares.

Està actuant correctament el bar?

● 3.2 Capacitat per contractar de l'empresari

Es tenen en compte dos supòsits:

- l'empresari com a persona física
- l'empresari com a persona jurídica

Es considera **persona física** en aquests sentit aquella que és major d'edat o bé menor emancipada o que hagi obtingut el benefici de la majoria d'edat; té capacitat plena de contractar.

El menor de 18 anys no emancipat només pot contractar laboralment un treballador per mitjà del seu representant legal, siguin els pares, pare o mare, o un tutor.

Cal tenir en compte que l'edat mínima d'afiliació al RETA (Règim Especial de Treballadors Autònoms) són els 18 anys.

S'entén per **persona jurídica** els ens públics (Estat, comunitats autònomes, província, municipi, etc.) i privats (societats civils, mercantils, etc.) als quals les normes jurídiques reconeixen capacitat per ser titulars de drets i contraure obligacions.

Així, l'Administració pública pot actuar com a empresària i establir contractes de treball, per exemple, en el cas del personal laboral (no funcionari) d'un ajuntament.

En l'àmbit privat són persones jurídiques les societats anònimes (SA) i les limitades (SL), però també les comunitats de béns (com els copropietaris d'un edifici o les agrupacions temporals d'empreses o els hereus d'una herència jacent).

Quan s'ha de construir una gran obra pública, una nova línia de tren o un embassament, diverses empreses s'uneixen per dur a terme les obres. És el que es coneix com una *agrupació temporal d'empreses*. En aquests casos, el cap del treballador és aquesta agrupació, que és persona jurídica.

També ho són les empreses de treball temporal (ETT), que contracten treballadors per cedir-los amb caràcter temporal a altres empreses. El cap del treballador cedit és l'ETT i no l'empresa on ha anat a parar.

Finalment, també poden contractar i actuar com a empresaris les ONG, els partits polítics, els sindicats i els col·legis professionals.

Exemples

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? En aquest cas, seria el president o presidenta de la comunitat de veïns, que és una entitat reconeguda com a persona jurídica.

Sabies que...?

En la condemna penal amb pena accessòria o principal d'inhabilitació especial per a la indústria o el comerç, en allò que tingui relació amb el delictes comès a vegades, a la persona que ha comès el delictes, a més de ser-li imposada una determinada pena (principal), se n'hi imposa una altra d'accessòria.

Imagineu-vos una persona propietària d'una botiga que ven objectes robats; si es prova que l'han condemnada per un delictes relacionat amb aquest fet, segurament se li prohibirà, a més, tornar a vendre durant un temps.

Activitats

8. Llegeix i respon les preguntes:

En Maties treballa a les obres per construir l'autopista Nord-Sud per a una agrupació temporal d'empreses, formada per grans constructores. Com que li deuen tres mesos de salari, decideix reclamar a la constructora més gran del mercat de les obres públiques i la construcció (demandar-la), ja que entén que ho pot fer, perquè totes formen part d'aquesta agrupació.

a) Creus que és correcte que en Maties només reclami a la constructora més gran?

b) Per què?

● 3.3 El període de prova

Des del punt de vista del treballador és un període de temps determinat que serveix per **comprovar si estem capacitats per a la feina** per a la qual ens han contractat, ens hi trobem a gust i la podem realitzar; a l'empresari, l'ajuda a decidir si és convenient contractar-nos.

Això comporta que passat aquest termini, qualsevol de les dues parts pot avisar que no vol continuar i rescindir o donar per acabat el contracte, sense donar cap altra explicació o causa.

Característiques:

- L'establiment és **optatiu**, i en cas d'acordar-se, s'haurà de consignar per escrit en el contracte; si no es fa així, es considerarà que no s'ha establert.
- La **durada** serà la que fixi el corresponent conveni col·lectiu. Si no ho especifica, el TRET preveu que no podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats i de dos mesos per a la resta de treballadors. En empreses de menys de 25 treballadors, serà de tres mesos.

El **contracte en pràctiques** recull un període de prova específic, que dependrà de la titulació del treballador i que el conveni col·lectiu també pot modificar. Així, alguns convenis recullen un període de prova comú de dos mesos per a totes les titulacions. En general, però, la durada és de:

- Un mes per a titulats de grau mitjà (diplomats universitaris, tècnics d'FP o equivalents).
- Dos mesos per a titulats de grau superior (llicenciats, tècnics superiors d'FP).

No es podrà establir un nou període de prova quan el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat, sigui quina sigui la modalitat de contractació.



Fig. 4.5 El període de prova no és obligatori i és el conveni col·lectiu el que especifica en cada cas com es realitza.

Exemples

El conveni del metall estableix la durada màxima del període de prova per a diferents grups professionals: en els grups 6, 7 i 8 són 15 dies laborables; en els grups 4 i 5 és d'un mes; en el grup 3 són dos mesos i en els grups 1 i 2, sis mesos.

Exemples

Suposem que el conveni col·lectiu recull que per cada tres anys de treball (trienni) cobrem 20€ addicionals al mes. A la nòmina figurarà el concepte: antiguitat o plus de vinculació i el nombre de triennis assolit. Si no comptés el temps que hem estat de prova, tardaríem més a arribar al trienni; per exemple, si el període de prova hagués estat de sis mesos, necessitaríem tres anys i mig per aconseguir-ho.

Durant el període de prova el treballador té els **mateixos drets i obligacions** corresponents al lloc de treball, com si fos de plantilla. Per tant, no el poden obligar a fer una jornada especial ni a cobrar menys que la resta de companys de la mateixa categoria professional.

En període de prova, es podrà rescindir la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts **sense al·legar causa i sense preavís**, llevat de pacte contrari.

El període de prova computa a efectes **d'antiguitat**.

Si les parts així ho han acordat, les situacions **d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment** que afectin el treballador durant el període de prova n'interrompan el còmput.

Això vol dir que si durant el període de prova ens posem malalts i hem de faltar a la feina, aquest temps no es restarà del període establert, si així ho hem acordat.

Exemples

Suposem que el període de prova és de 15 dies i comencem el dia 1 de març. El temps de prova s'acabaria el dia 15 de març; si estem de baixa set dies i no hem pactat res, arribat el 15 de març finalitzarà el període de prova. En canvi, si en pactem la interrupció, s'acabaria el 22 de març.

- Sense pacte:
Inici: 1 de març - Final: 15 de març
- Amb pacte:
Inici: 1 de març - Final: 22 de març

Activitats

9. Llegeix i respon:

El Kiril va formalitzar un contracte per treballar de paleta en una obra que ocupava 100 treballadors. En aquell contracte no es va consignar per escrit el període de prova i passats quatre mesos li comunicuen l'extinció del contracte per no haver-lo superat.

És vàlida l'extinció del seu contracte per no haver superat el període de prova?

Cas pràctic

7. Considera el cas següent:

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?

Solució:

No, no es podrà establir un nou període de prova quan el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat, tant se val sota quina modalitat de contractació.

8. Considera el cas següent:

Una empresa que ocupa més de 25 treballadors formalitza un contracte amb un treballador, en el qual no es consignava 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?

Solució:

Sí que té raó, perquè per poder rescindir el contracte l'empresa hauria d'haver recollit obligatòriament per escrit en el contracte de treball el període de prova. De tota manera, ja han passat els dos mesos de prova legals, per la qual cosa l'empresa tampoc no podria extingir el contracte.

● 3.4 Formalització del contracte de treball

El contracte de treball es podrà celebrar **per escrit o de paraula**, però es presumirà existent quan una persona presta un servei per compte aliè i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'altri, i pel qual rep a canvi una retribució (recordeu tot allò explicat en la unitat 1 sobre la relació jurídicolaboral).

NOMÉS DOS TIPUS DE CONTRACTES ES PODEN CELEBRAR DE PARAULA

- El contracte eventual per circumstàncies de la producció de durada igual o inferior a quatre setmanes.
- El contracte indefinit ordinari.

HAN DE CONSTAR **PER ESCRIT** ELS CONTRACTES SEGÜENTS, PERQUÈ HO EXIGEIX UNA DISPOSICIÓ LEGAL

- Pràctiques.
- Formació.
- Realització d'una obra o servei determinat.
- A temps parcial, fix discontinu i de relleu.
- A domicili.
- Treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Els contractes per temps determinat, la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes.
- Els de foment de l'ocupació.

Sabies que...?

Per als contractes escrits, la majoria de vegades s'haurà d'utilitzar el formulari o model oficial de contracte proporcionat per l'Administració.

Qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

Si en els casos en què cal celebrar el contracte per escrit no es fa d'aquesta manera, comportarà que:

- El contracte es presumeixi celebrat a jornada completa i per temps indefinit, llevat de prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter de temps parcial dels serveis.
- S'estigui cometent una infracció greu, sancionable per la Inspecció de Treball. Si afecta alguna de les modalitats de foment de l'ocupació, es poden perdre les bonificacions o subvencions que hagin estat concedides per l'Administració.

Activitats

10. Llegeix i respon les preguntes:

El Josep Maria va ser contractat verbalment per l'empresa XL, SL, per realitzar l'obra següent: pintar les parets d'una casa a la urbanització "La soleia", al Penedès.

- a) Creus que aquest contracte per obra i servei s'hauria d'haver fet per escrit?
- b) En cas afirmatiu, quins efectes comporta aquesta inobservança de la forma escrita?

Síntesi

DRETS I DEURES DE L'EMPRESARI

El poder de direcció ordinari

- Decidir l'estructura organitzativa de l'empresa i de la feina.
- Donar instruccions per a l'execució del treball.
- Controlar que el treballador compleixi la seva feina.

El poder de direcció extraordinari o ius variandi

- Variació unilateral de les condicions de treball.

El poder disciplinari

- Imposar sancions al treballador que no compleix les seves obligacions.

Respectar els drets del treballador

Complir la normativa laboral

- Informar el treballador dels elements essencials del seu contracte.
- Afiliar, donar d'alta i baixa el treballador a la Seguretat Social.
- Lliurar còpia dels contractes als representants dels treballadors.
- Comunicar l'INEM/OTG/SVOIF/SOIB de la contractació.

DRETS I DEURES DEL TREBALLADOR

Drets bàsics

- Treball i lliure elecció de professió o ofici.
- Lliure sindicació.
- Negociació col·lectiva.
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Vaga.
- Reunió.
- Participació a l'empresa.

Drets en la relació laboral

- Ocupació efectiva.
- Promoció i FP.
- No-discriminació.
- Integritat física i política de seguretat i salut.
- respecte a la intimitat.
- Descans i remuneració legal i puntual.
- Exercici d'accions individuals.
- Els derivats del contracte.

Deures

- Realitzar el treball.
- Complir mesures de seguretat i salut.
- Complir les ordres de l'empresari.
- No fer competència deslleial.
- Contribuir a la productivitat.
- Altres derivats del contracte.

EL CONTRACTE DE TREBALL

Elements essencials del contracte de treball

- Consentiment • Objecte • Causa

Formalització del contracte

- Per escrit • De paraula • Model oficial

El període de prova

- Establiment optatiu: s'haurà de fer per escrit.
- Durada segons el TRET: Tècnics titulats: sis mesos. Resta de treballadors a empreses < 25 treballadors: tres mesos; a empreses > 25 treballadors: dos mesos

Capacitat per contractar

Treballador, segons:

- L'edat
- La titulació
- La nacionalitat
- Altres

Empresari

- Persona física
- Persona jurídica

Activitats

1. Indica quins són els límits al poder disciplinari de l'empresari.
2. Què pot fer el treballador davant la negativa de l'empresari a proporcionar-li ocupació efectiva?
3. En el dret a la promoció i formació professional es fa referència a l'ascens.
 - a) Explica amb les teves pròpies paraules en què consisteix la mobilitat funcional,
 - b) i el pacte de polivalència funcional.

Trobaràs tota la informació en el CD que acompanya el llibre.
4. En quins casos les prestacions econòmiques que tinguin la causa en un accident de treball o malaltia professional s'augmenten segons la gravetat de la falta d'un 30 a un 50%?
5. Enumera les condicions necessàries perquè l'empresari pugui realitzar registres als treballadors a les seves taquilles i efectes particulars.
6. La col·locació d'una càmera de vigilància al vestuari d'una empresa aporta unes proves que provoquen l'acomiadament d'un empleat.
 - a) Creus que l'acomiadament serà considerat legal pels tribunals?
 - b) Com el qualificarien?
7. En el dret a la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta hi ha una sèrie de fets que es poden denunciar a la Inspecció de Treball. Indica quins són.
8. En el dret a l'exercici individual de les accions derivades del contracte de treball es fa una relació dels terminis més importants. Quin és el termini establert per reclamar una quantitat, per exemple, uns salaris impagats?
9. Completa la frase enumerant les conductes previstes. Pots consultar el punt 2.2 sobre els deures dels treballadors, concretament, l'apartat B:

«El treballador observarà les mesures de seguretat i higiene de l'empresa, seguint sempre les instruccions de l'empresari i tenint en compte la seva formació el treballador haurà de....».
10. En cas que el treballador no observi les conductes que acabes d'enumerar, l'empresari el podrà sancionar o fins i tot acomiadar?
11. En quins casos s'admet que des del principi un treballador es negui a complir una ordre?
12. En el deure de no-concurrencia amb l'activitat de l'empresa, es fa referència a la pluriocupació i la pluriactivitat. Explica amb les teves paraules la diferència entre ambdós conceptes.
13. Què vol dir la frase «que el contracte de treball dut a terme per un menor sense autorització és anul·lable, però no nul»?
14. Un ajuntament (Administració pública), una ONG, un sindicat, un col·legi professional... poden contractar i actuar com a empresaris?
15. Quines són les característiques del període de prova?
16. Indica els tipus de contractes que es poden celebrar per escrit i quins de paraula.
17. Quins efectes comporta que no es celebri per escrit un contracte de treball quan sigui obligatori fer-ho així?

 **Test**

1. Quin és el procediment de comunicació d'una falta greu o molt greu a un treballador?

- a) Simplement s'haurà de comunicar verbalment al treballador.
- b) S'ha de comunicar per escrit, només indicant el tipus de falta i l'article del conveni col·lectiu en què es recull.
- c) S'ha de comunicar per escrit, fent constar la data i els fets que la motiven.

2. A quins límits se subjecta el poder disciplinari de l'empresari a l'hora d'imposar una sanció al treballador?

- a) A cap.
- b) No pot sancionar amb una reducció de salari, ni la reducció de la durada de les vacances ni dels períodes de descans.
- c) L'únic límit és que l'empresari no pot sancionar amb una reducció de salari.

3. De quants dies disposa un empresari, un cop ha tingut coneixement de la falta, per sancionar una falta molt greu?

- a) 10 dies.
- b) 20 dies.
- c) 60 dies.

4. Si l'empresari no compleix l'obligació d'informar el treballador sobre els elements essencials del seu contracte de treball en les relacions laborals superiors a quatre setmanes, pot comportar algun tipus d'infracció sancionable per la Inspecció de Treball?

- a) No.
- b) Sí, estarà cometent una infracció molt greu.
- c) Sí, comporta una infracció lleu.

5. De qui és l'obligació d'afiliar el treballador a la Seguretat Social?

- a) De la Inspecció de Treball.
- b) De l'empresari.
- c) Del treballador.

6. Els representants dels treballadors tenen dret a conèixer els models de contracte de treball que utilitzi l'empresa? I a rebre una còpia bàsica dels contractes formalitzats per escrit?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Sí, però no és obligatori lliurar-los una còpia bàsica dels contractes referents a relacions especials d'alta direcció.

7. Un empresari que no proporcioni ocupació efectiva a un treballador, li podrà exigir la recuperació de les hores no treballades per aquesta causa?

- a) No, l'empresari no podrà, sota cap concepte, exigir la recuperació de les hores no treballades.
- b) Sí que les pot fer recuperar, aquestes hores no treballades.
- c) Depèn del tipus de contracte que el treballador hagi signat.

8. Davant la negativa de l'empresari a complir el dret a l'ocupació efectiva que assisteix al treballador, aquest pot:

- a) Exigir el salari, denunciar-ho a la Inspecció de Treball o, fins i tot, resoldre (extingir) el contracte de treball.
- b) Únicament exigir el salari.
- c) Denunciar-ho a la Inspecció de Treball.

9. Quines conseqüències comporta un acomiadament basat en raons discriminatòries reconegut per un jutge social?

- a) Que sigui declarat nul pel jutge.
- b) Que sigui declarat improcedent pel jutge.
- c) Només una sanció administrativa per part de la Inspecció de Treball.

10. Una de les possibles causes per les quals un treballador es pugui negar a obeir una ordre pot ser que l'ordre rebuda vagi en contra de les normes de seguretat i higiene laborals?

- a) No.
- b) Sí.
- c) No, si es dedica a l'hostaleria.

11. Indica quina d'aquestes tres persones no té la suficient capacitat per signar un contracte de treball, encara que sigui amb representació:

- a) Un jove actor de 15 anys contractat per treballar en una obra de teatre; l'autoritat laboral ho ha autoritzat i l'actor i els seus pares també ho consenteixen.
- b) Un noi de 15 anys que viu amb els pares.
- c) Una noia de 17 anys emancipada.

12. Els contractes que es poden celebrar de paraula o verbalment són:

- a) Tots.
- b) Només els indefinits ordinaris.
- c) Els contractes indefinits i els contractes eventuais per circumstàncies de la producció de durada igual o inferior a quatre setmanes.