

Unitat 1

La contractació laboral



Esquema inicial



En aquesta unitat aprendràs a...

- Diferenciar les relacions laborals.
- Identificar els elements del contracte de treball.
- Dur a terme les operacions administratives que deriven de la contractació laboral.
- Valorar la importància de les tasques relacionades amb la gestió i conservació de la documentació.

Suggeriments didàctics

L'objectiu d'aquesta unitat és doble: aprendre a delimitar en quins casos estem davant d'una relació laboral i conèixer els aspectes bàsics del contracte de treball.

Per fer-ho partim de la delimitació del concepte de la relació laboral i estudiem els principals drets i obligacions que se'n deriven, i acabem analitzant el contracte de treball i aprofundint en quatre qüestions: els subjectes, els elements essencials, la forma i la durada, a més d'analitzar el període de prova. Per acabar, tractarem els documents i la formalització del procés de contractació, a més d'examinar en què consisteix l'expedient de personal i la normativa sobre confidencialitat, seguretat i diligència en la gestió i conservació de la informació.

A l'exposició oral de la unitat, l'esquema inicial inclòs a la unitat digital ens ajudarà a situar els conceptes i a centrar l'alumnat.

Al llarg de la unitat, es plantegen exemples i casos pràctics solucionats per facilitar l'assimilació dels continguts per part dels alumnes.

La unitat finalitza amb activitats proposades i activitats finals, que serveixen per repassar els continguts estudiats amb anterioritat, detectar conceptes no assimilats correctament i corregir les possibles desviacions observades durant el procés d'aprenentatge. A més, s'inclou un cas pràctic final que engloba els continguts estudiats a la unitat. A la darrera pàgina de la unitat hi ha una avaluació amb activitats tipus test.

A l'hora de treballar els continguts, es recomana recórrer als llocs web d'organismes oficials que mantenen actualitzada cada any, entre d'altres, la *Guia de modalitats contractuals*.

Una vegada exposats els continguts de la unitat, s'han de realitzar les activitats i casos finals, i contestar les qüestions en format test de l'avaluació.

Es disposa dels materials complementaris següents:

- Presentacions multimèdia en PowerPoint: per donar suport a les explicacions de l'aula.
- Advantage: es poden generar avaluacions tipus test d'acord amb uns criteris determinats.
- Mathew: és on hi ha la unitat digital i el material complementari de la unitat.

A continuació, es mostra una taula resum amb tots els recursos de la unitat:

Recursos de la unitat 1

ADVANTAGE:

- Projecte curricular i programacions d'aula.
- Presentacions multimèdia.
- Solucionari.
- Projectes finals.
- Avaluacions tipus test.

MATHEW:

- Unitat digital.
- Recursos digitals:
 - Esquema inicial de la unitat.
 - Enllaços web, documents, etc.

Solucionari de les activitats proposades

Pàgina 20

1 >> La relació laboral

1· Explica al teu quadern, i amb les teves pròpies paraules, què és una relació laboral.

Anomenem relació laboral aquella relació en la qual un treballador presta els seus serveis voluntàriament, per compte aliè i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari, a canvi d'una remuneració.

2· Escriu al teu quadern un exemple de relació laboral i explica com es manifesten en ella cadascun dels quatre elements o característiques pròpies que té. Quina normativa s'aplica a les relacions laborals?

S'acceptarà qualsevol exemple de relació laboral proposat per l'alumne, sempre que expliqui correctament com es manifesten els elements que la caracteritzen.

La relació serà objecte del Dret del Treball i, com a conseqüència, li seran d'aplicació els preceptes de l'Estatut dels Treballadors i altra normativa laboral.

3· Un familiar teu necessita, de manera puntual, els serveis d'un advocat especialitzat en l'àrea d'empresa/mercantil, per resoldre unes qüestions legals relacionades amb la signatura d'un contracte de compravenda amb un proveïdor estranger. Podem qualificar de laboral aquesta relació? Raona la teva resposta.

No, atès que no es donen dos dels elements que caracteritzen la relació laboral:

- El d'alienitat, en treballar l'advocat per compte propi.
- El de dependència, en no estar sotmès, aquest professional, a l'organització de l'empresa (per exemple, quant a horaris).

4· En Denis, en Yasin i la Diana han muntat, junt amb d'altres companys de classe, un modest equip de voleibol que han inscrit en una lliga municipal. Per finançar el seu equipament venen pilotes i samarretes amb el logo de l'equip. Tindrien relacions laborals les persones encarregades de fer aquestes vendes?

Hem de centrar-nos novament en les quatre notes que caracteritzen la relació laboral i analitzar si es donen en aquest cas:

- Sembla clar que es tracta d'una activitat voluntària.
- No obstant, resulta complicat defensar l'alienitat, perquè no hi ha un tercer que reculli els fruits del treball dels altres.
- Tampoc podem dir que es faci dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari, no hi ha una estructura jeràrquica d'empresa, no hi ha centre de treball, horaris, calendari laboral...
- I, menys encara, que es tracti d'una activitat retribuïda, ja que cap d'ells percep un salari per vendre les pilotes i les samarretes

Per tant, en aquest cas, no hi ha relació laboral.

5· La Leila col·labora en un menjador social per a persones sense llar dues tardes a la setmana. Tindria una relació laboral amb l'ONG que gestiona el servei?

No hi ha relació laboral entre la Leila i l'ONG, ja que l'article 1.3 de l'ET diu expressament que els treballs de voluntariat, que no són retribuïts, queden exclosos de la legislació laboral.

6· Un cuiner treballa al menjador social d'una ONG de dilluns a dissabte de 17:00 a 23:00 i rep una retribució de 1300 € mensuals; com definiries la relació?

Es tracta d'una relació laboral perquè es donen clarament les quatre característiques pròpies de la relació laboral:

- Voluntarietat: no es tracta d'una prestació obligatòria perquè treballa voluntàriament (ningú l'obliga).
- Dependència: treballa sotmès al poder d'organització i direcció d'un empresari (l'ONG no deixa de ser una empresa).
- Alienitat: no recull els fruits de la seva feina, sinó que aquests van a parar a un tercer, tot i que es tracti d'una ONG, la finalitat darrera de la qual no és l'ànim de lucre (com passaria en qualsevol altra empresa), sinó el prestar ajuda, de manera altruista, a qui la necessita.
- Remuneració: queda clarament acreditada en l'enunciat.

7· Classifica al teu quadern les següents activitats i treballs segons siguin relació laboral, relació laboral de caràcter especial i relació no laboral:

Professor d'un institut d'Educació Secundària Si és funcionari, es tracta d'una relació exclosa. Si és un treballador d'un centre privat o concertat, sí que hi ha relació laboral.	Conductor d'un camió Si és autònom, es tracta d'una relació exclosa. En canvi, si treballa per compte aliè i és assalariat, és una relació laboral.
Dentista de la seva pròpia clínica És autònom, es tracta d'una relació exclosa.	Taxista És autònom, es tracta d'una relació exclosa (excepte si és conductor assalariat, que és una relació laboral).
Amo d'una botiga de fruits secs És autònom, es tracta d'una relació exclosa.	Jugador d'handbol professional Relació laboral especial.
Cambrer Relació laboral.	Dependent d'una botiga Relació laboral.
Director general d'una multinacional Relació laboral especial.	Home que va a cases a netejar Relació laboral especial.

2 Drets i obligacions del treballador i l'empresari

8· Relaciona al teu quadern els drets i deures del treballador que es citen a continuació amb els drets i deures de l'empresari.

Drets del treballador	Deures de l'empresari
Ocupació efectiva	• • •
Integritat física/adequada política de seguretat i higiene	• • •
Percepció puntual de la remuneració	• • •
Deures del treballador	Drets de l'empresari
Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball	• • •
Observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin	• • •
Complir les ordres i instruccions de l'empresari	• • •

Drets del treballador	Deures de l'empresari
Ocupació efectiva	Donar ocupació efectiva al treballador
Integritat física/adequada política de seguretat i higiene	Responsabilitzar-se de la protecció de la salut dels treballadors i d'una adequada política de seguretat i higiene
Percepció puntual de la remuneració	Abonar puntualment el salari
Deures del treballador	Drets de l'empresari
Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball	Poder d'organització i direcció
Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin	Poder d'organització i direcció
Complir les ordres i instruccions de l'empresari	Poder de direcció i potestat sancionadora

9· Defineix al teu quadern el pacte de no competència. Quin diries que és el seu fonament?

És aquell pel qual el treballador es compromet a no prestar els seus serveis a una altra empresa del sector durant el temps que duri la seva relació laboral, o inclús després d'extingir-se, sempre que es respectin els terminis màxims establerts a tal efecte.

El fonament d'aquest pacte és clar: impedir la “fuga d'idees” i evitar la competència deslleial i l'espionatge industrial. No seria lògic que dues empreses que competeixen en un mateix mercat es servissin dels mateixos treballadors, de manera que es produís un transvasament inadequat d'informació d'una empresa a una altra.

3 Contracte de treball

10· Quins són els subjectes d'una relació laboral segons la legislació espanyola?

Subjectes del contracte de treball	
Treballador	- Majors de 18 anys no incapacitats legalment. - Menors de 18 anys emancipats. - Majors de 16 anys i menors de 18 anys, amb consentiment dels seus pares o tutors. - Els menors de 16 anys tenen prohibit treballar, amb una sola excepció: la participació en espectacles públics, excepcionalment autoritzada per l'autoritat laboral, per escrit i per actes determinats, que no suposin perill per a la salut física o per a la formació professional i humana del menor.
Empresari	Persones físiques o jurídiques, públiques o privades, comunitats de béns o empreses de treball temporal que rebin la prestació de serveis de treballadors.

11· El teu germà petit de 5 anys sembla que té dots artístics i els teus pares creuen que podria participar en publicitat i/o alguna sèrie de televisió. Quins requisits s'han de complir?

La seva participació ha de ser autoritzada per l'autoritat laboral, que s'encarregarà de comprovar que tal activitat no suposi perill per a la salut física o per a la formació professional i humana del menor. El permís haurà de constar per escrit i serà només per a l'acte concret.

12· Quins són els elements essencials del contracte de treball?

Objecte, causa i consentiment.

L'**objecte** del contracte és doble, per una part, la prestació de serveis als quals es compromet el treballador i, de l'altra, el salari que entrega l'empresari com a remuneració.

Ha de ser possible (no es poden pactar coses impossibles), lícit (l'objecte ha de ser legal) i determinat (ha d'estar clar).

La **causa** és la voluntat d'intercanviar treball per salari, amb la finalitat de produir béns i serveis.

El **consentiment** es refereix a la manifestació de la voluntat lliure i de mutu acord de les parts que intervenen al contracte. El consentiment no seria vàlid si, per exemple, una de les parts hagués estat coaccionada mitjançant violència o intimidació.

13· La Rosalba pot concertar un contracte de manera oral si és indefinit i a temps complet?

Sí, pot concertar-lo perquè la voluntat de les parts es pot manifestar de manera escrita o de paraula.

14· Quins contractes han de constar obligatòriament per escrit?

- Els contractes formatius.
- Els contractes a temps parcial.
- Els fixos-discontinus.
- Els de relleu.
- Els contractes per temps determinat amb una durada superior a 4 setmanes.
- Els contractes de treball dels pescadors.
- Els dels treballadors que treballin a distància.
- Els dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Qualsevol, quan així ho exigeixi una disposició legal.

15· Els contractes formatius es poden concertar de forma oral?

No, els contractes formatius són contractes temporals que han de constar per escrit perquè així ho determina l'Estatut dels Treballadors.

16· Què succeirà quan una persona sigui contractada sense respectar allò establert pel que fa a la durada del contracte?

Per a protegir els treballadors i obligar els empresaris a complir amb les seves obligacions, les persones contractades incomplint el que s'estableix respecte a la durada del contracte adquiriran la condició de fixes.

17· Quines situacions interrompen el període de prova?

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afecten la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del període sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

4 >> Documentació i formalització del procés de contractació

18.. Indica al teu quadern les fases del procés de contractació i explica en què consisteix cadascuna d'elles amb les teves pròpies paraules.

Fases del procés de contractació		
Fase 1	Elegir el tipus de contracte més adequat	Hem d'escollir la modalitat de contractació que s'ajusti millor a les necessitats de l'empresa i que li reporti més avantatges.
Fase 2	Complimentar el contracte	Atès que, a la pràctica, per a la majoria dels contractes, hi ha un model oficial, el complimentarem i redactarem les clàusules que s'hagin pactat. Com veurem, hi ha moltes modalitats de contractació laboral, però totes es formalitzen en quatre models bàsics.
Fase 3	Entrega de la còpia bàsica del contracte de treball als representants dels treballadors	Ha de contenir les dades principals del contracte i del treballador, llevat d'aquelles que afectin la seva intimitat personal. El termini per l'entrega és de 10 dies. Els representants dels treballadors firmaran la còpia bàsica del contracte a efectes d'acreditar que l'entrega s'ha produït. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a l'Oficina d'Ocupació. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors, també s'haurà de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'Oficina d'Ocupació.
Fase 4	Comunicació de la contractació al SEPE	Els empresaris estan obligats a comunicar als Serveis Públics d'Ocupació, en el termini dels 10 dies hàbils següents a la seva concertació, el contingut dels contractes de treball que celebren o les seves pròrrogues, s'hagin o no de formalitzar per escrit. Aquesta comunicació es realitzarà mitjançant la presentació de còpia del contracte de treball o de les seves pròrrogues
Fase 5	Tràmits relacionats amb la Seguretat Social	L'empresari ha de donar d'alta al treballador a la Seguretat Social abans de l'inici de la prestació laboral. Si es tractés de la primera vegada que el treballador és contractat, l'hauria d'afiliar a la Seguretat Social.

19.. Què és la còpia bàsica? En quin termini ha de ser entregada als representants dels treballadors?

És el document-resum que l'empresa entrega als representants dels treballadors quan es produeix una contractació i ha de contenir les dades principals del contracte i del treballador, llevat d'aquelles que afectin la seva intimitat personal.

El termini de l'entrega és de 10 dies.

5 >> L'expedient de personal

20· Quina és la documentació que habitualment conté l'expedient de personal?

La documentació que habitualment conté l'expedient de personal té a veure amb la candidatura, formació i situació laboral del treballador:

Documentació de l'expedient personal

- Carta de presentació.
- *Curriculum vitae*.
- Informe de resultats de les proves de selecció.
- Fotocòpia del títol exigít per a la contractació.
- Fotocòpia d'altres títols o certificats aportats com a formació complementària.
- Còpia del contracte de treball.
- Pròrrogues del contracte de treball, si n'hi hagués.
- Documentació relacionada amb l'Agència Tributària (Hisenda) i la Seguretat Social.
- Documentació sobre participació en accions de formació permanent dins de l'empresa o fora d'ella.
- Informació sobre avaluacions de rendiment o acompliment.
- Còpia de les comunicacions entregades al treballador amb relació a la seva situació laboral (modificació, suspensió, extinció, etc.).
- Comunicacions o sol·licituds entregades pel treballador (per exemple, per sol·licitar una excedència) i còpia del document de resposta de l'empresa firmat pel treballador.

21· Realitza al teu quadern una fitxa d'un empleat amb les teves dades.

Nom	Andrea		
Cognoms	Molins Garcia		
DNI	30000523J		
Data de naixement	07/09/1970		
Núm. Seguretat Social	40/112459339		
Direcció	C/ del Mar, 5	País	Espanya
Província	Barcelona	CP	08028
Telèfon	005878333		
Dades del compte bancari	ES96 0000 2057 22339999998		
Titulació	Tècnic en Gestió Administrativa		
Departament	Administració		
Lloc	Auxiliar administratiu		
Data d'ingrés	23/02/20XX		

22· Quin departament s'encarrega de gestionar l'arxiu de personal? De quina manera s'ha de gestionar?

La gestió de l'arxiu de personal és una funció de gran importància per al departament de Recursos Humans d'una empresa. No hi ha una norma que reguli com s'ha de gestionar, per això cada empresa, d'acord amb el seu estil i els seus interessos, decidirà de quina manera l'organitza.

6 >> Confidencialitat, seguretat i diligència de la gestió i conservació de la informació

23· Quin és el marc normatiu que regula el tractament de les dades de caràcter personal?

- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

24· De què se'ns ha d'informar si comencem a treballar en una nova empresa?

- De l'existència d'un fitxer de dades de caràcter personal, de la finalitat de la seva recollida i dels destinataris de la informació.
- De la possibilitat d'exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, portabilitat, oblit i limitació en el tractament de les dades personals (drets ARCO-POL).
- De la identitat i direcció del responsable del tractament de les dades.

25· Quin és l'òrgan competent per sancionar les infraccions comeses contra els preceptes de la Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia de Drets Digitals?

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades, que actua amb independència de les Administracions Públiques en l'exercici de les seves funcions.

Solucionari de les activitats finals

1· La Montse és representant d'una reconeguda marca de roba esportiva. La marca li envia cada mes una quantitat per vendre, però si no aconsegueix vendre el gènere el torna sense que això li suposi cap pèrdua. De quin tipus de relació es tracta?

La Montse no assumeix el risc i ventura de l'activitat, així que es tracta d'una relació laboral especial, en concret és una comissionista laboral.

2· Treballes en una assessoria i entre els teus clients hi ha AMB LES PARAULES, una associació dedicada a l'organització d'activitats culturals, cursos i tallers, que necessita contractar una persona per impartir, durant el mes de juliol, un taller d'escriptura creativa. Et demanen que els expliquis el procés de contractació i quins "papers" s'han de fer.

1. Primerament s'ha d'escollir la modalitat de contractació que s'ajusti millor a les necessitats de l'empresa i que li suposi els millors avantatges.
2. A continuació, haurem de complimentar el model de contracte elegit segons el model oficial i redactarem les clàusules que s'hagin pactat.

3. S'entrega la còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors, que ha de contenir les principals dades del contracte i del treballador, llevat d'aquelles que afectin la seva intimitat personal. El termini per a l'entrega és de 10 dies. Els representants dels treballadors signaran la còpia bàsica del contracte per acreditar que l'entrega s'ha produït. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a l'Oficina d'Ocupació.
Quan no hi hagi representació legal dels treballadors, també s'haurà de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'Oficina d'Ocupació.
4. La comunicació de la contractació al Servei Públic d'Ocupació és el pas següent i s'ha de realitzar en el termini de 10 dies.
5. Per últim, l'empresari ha de donar d'alta al treballador a la Seguretat Social abans de l'inici de la prestació laboral. Si es tractés de la primera vegada que el treballador és contractat, l'hauria d'afiliar a la Seguretat Social.

3· Consulta la Constitució espanyola (CE) i l'Estatut dels Treballadors (ET) i relaciona al teu quadern els drets amb el seu significat.

Drets	Significat
Dret a la vaga (art. 28.2 CE i art. 4.1. i ET)	• • •
Dret de reunió (art 21 CE i arts. 4.1.f i 77 ET)	• • •
Dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE i arts. 4.1.c i 82 ET)	• • •
Dret a la lliure sindicació (arts. 7 i 28.1 CE i 4.1.b ET)	• • •

Drets	Significat
Dret a la vaga (art. 28 CE i art. 4 ET)	Mesura de pressió i de defensa dels interessos dels treballadors.
Dret de reunió (art. 21 CE i arts. 4 i 77 ET)	Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea al centre de treball (si les condicions d'aquest ho permeten) i fora de les hores de treball.
Dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE i arts. 4 i 82 ET)	Dret a negociar amb l'empresa les seves condicions de treball, a través dels seus representants.
Dret a la lliure sindicació (arts. 7 i 28.1 CE i art. 4 ET)	Inclou el dret a fundar sindicats, a afiliar-se o no a un sindicat, a separar-se del sindicat on s'estigués afiliat, a elegir lliurement el sindicat on afiliar-se, el dret de cada afiliat a elegir lliurement els seus representants dins de cada sindicat i el dret a l'activitat sindical.

4· DISTRES, SL contracta la Bibiana Ros com a auxiliar administrativa amb un contracte indefinit per 1400 €/mes. El contracte estipula un període de prova d'un mes. Identifica els elements del contracte: objecte, causa i consentiment.

- L'objecte són les tasques que la Bibiana realitzarà com a auxiliar administrativa a canvi del salari (1400 €/mes).
- La causa és la voluntat d'intercanviar treball per salari, amb la finalitat de produir béns i serveis.

- El consentiment, com a manifestació de la voluntat lliure i de mutu acord de les parts que intervenen al contracte, el presten les parts del contracte: la Bibiana i DISTRES, SL.

5· Les empreses recorren cada vegada més al *outsourcing* o externalització de serveis, i l'àrea de Recursos Humans és una dels més afectades. Activitats de tipus burocràtic, com la gestió del procés de contractació, s'encarreguen normalment a empreses especialitzades, com gestories o consultories. No obstant, és molt important actuar amb cautela, atès que recórrer a d'altres empreses per tal que facin aquestes activitats vol dir posar a les seves mans fitxers que contenen informació i dades de caràcter personal dels treballadors protegides per la LOPDGDD. En aquest sentit, quines obligacions ha de tenir en compte una empresa?

L'empresa firmarà un contracte de tractament de dades amb l'empresa d'*outsourcing* que passarà a ser l'encarregada del tractament; és la persona, en aquest cas empresa, que manipula les dades i la informació personal dels clients, proveïdors o prestadors de serveis d'una empresa, a través d'un contracte firmat amb els responsables del tractament.

L'empresa ha de respectar criteris de confidencialitat, seguretat i diligència tant en la gestió com en la conservació de la documentació.

L'ús de les dades estarà limitat a l'àmbit exclusiu de la relació laboral. Per a qualsevol ús amb una altra finalitat s'ha de comptar amb el consentiment exprés i inequívoc dels interessats o afectats, més encara si són dades especialment protegides.

S'ha de donar una màxima protecció al deure de secret. S'hauran de fer còpies de seguretat periòdiques per assegurar la conservació de la informació.

6· L'Aaron és irlandès, però ja fa 30 anys que viu a Espanya. Fa més de 10 anys va decidir d'obrir una modesta acadèmia d'anglès, que ha funcionat bastant bé i que ha anat incorporant col·laboradors. Amb ell hi treballen les persones següents:

- En John, major d'edat, professor i fill de l'Aaron. Té un contracte indefinit i treballa a jornada completa.
- L'Anna i la Sandra, majors d'edat, professores. Les dues tenen contracte indefinit, però la Sandra encara està en període de prova.
- En Jordi, que va signar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, quan encara no havia complert la majoria d'edat, que s'ocupa de la recepció de l'acadèmia.

Tenint en compte la situació descrita, contesta les preguntes següents:

a) Tots els treballadors han pogut prestar el seu consentiment com a subjectes de la relació laboral o n'hi ha algun que té limitada la seva capacitat?

Tots són majors d'edat amb plena capacitat d'obrar a excepció d'en Jordi, que té 17 anys, així que necessitarà l'autorització dels seus pares per poder treballar; la resta, com que són majors d'edat, tenen plena capacitat d'obrar.

b) Quins contractes s'hauran formalitzat obligatòriament per escrit?

El contracte d'en Jordi s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit, ja que es tracta d'un contracte formatiu.

c) Algun dels treballadors té contracte temporal?

Sí, el contracte d'en Jordi, per ser un contracte formatiu, és un contracte temporal.

d) Quina podria ser la durada màxima del període de prova de la Sandra?

La durada màxima del període de prova de la Sandra dependrà del que estableixi el conveni i, a falta de regulació, de la titulació que tingui; suposant que és graduada universitària (per ser professora), el temps màxim del període de prova serà de 6 mesos.

7· Consultar al conveni col·lectiu d'oficines i despatxos quin és el temps fixat per al període de prova.

Al Conveni Col·lectiu del Sector d'Oficines i Despatxos Catalunya 2019 - 2021 s'hi estableixen els següents períodes de prova:

- **Contractes indefinits:** Grups 1 i 2: 4 mesos; resta de grups: 2 mesos.
- **Contractes no indefinits:** Grups 1 i 2: 3 mesos; resta de grups: 1 mes.

8· Descarregar el model d'un contracte indefinit del SEPE i omplir-lo amb les teves dades:

www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contractes-de-Treball/models-contracte.html



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE contribuye a la cohesión"

CONTRACTE DE TREBALL INDEFINIT

DADES DE L'EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
SR/SRA	NIF/NIE	EN CONCEPTE (1)
NOM O RAÓ SOCIAL DE L'EMPRESA		DOMICILI SOCIAL
PAIS	MUNICIPI	C. POSTAL

DADES DEL COMPT DE COTITZACIÓ

REGIM	CODI PROV.	NUMERO	DIG. CONTROL	ACTIVITAT ECONOMICA
-------	------------	--------	--------------	---------------------

DADES DEL CENTRE DE TREBALL

PAIS	MUNICIPI
------	----------

DADES DEL/DE LA TREBALLADOR/A

SR/SRA	NIF/NIE	DATA DE NAIXEMENT
NUM. AFILIACIÓ SS	NIVELL FORMATIU	NACIONALITAT
MUNICIPI DEL DOMICILI	PAIS DEL DOMICILI	

Amb l'assistència legal, si escau, del/de la Sr./Sra.

, amb NIF/NIE en qualitat de (2)

DECLAREN

Que compleixen els requisits exigits per subscriure aquest contracte i, per tant, acorden formalitzar-lo d'acord amb les següents:

CLÀUSULES

PRIMERA: el/la treballador/a prestarà els seus serveis com a (3) professió inclosa al grup professional de per a la realització de les funcions (4) d'acord amb el sistema de classificació professional vigent a l'empresa.

Al centre de treball ubicat a (carrer, núm. i localitat)

☐ Treball a distància (5)

SEGONA: el contracte es concerta per fer treballs periòdics de caràcter discontinu consistents en (6) dins l'activitat cíclica intermitent de (7) la durada de la qual serà de (8)

La durada estimada de l'activitat serà de (9) Els/les treballadors/es seran cridats/ades per l'ordre i la forma que es determini al Conveni col·lectiu de La jornada estimada durant el període d'activitat serà de hores (10) la distribució horària serà de

Si el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial permet, en els contractes fixos discontinus, fer servir la modalitat de temps parcial, indiqueu si us hi aco-lliu. ☐ SI ☐ NO

TERCERA: la jornada laboral serà:

☐ A temps complet: la jornada laboral serà de hores setmanals, prestades de a amb els descansos establerts legalment o convencionalment. (11)

☐ A temps parcial: la jornada laboral ordinària serà de hores ☐ al dia, ☐ a la setmana, ☐ al mes, ☐ a l'any (10) i serà inferior a la d'un/a treballador/a a temps complet comparable (12).

La distribució del temps de treball serà de (13) d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu.

En el cas de jornada a temps parcial, assenyalau si hi ha pacte o no sobre la realització d'hores complementàries: (14)

SI ☐ NO ☐

<http://www.spe.es>

QUARTA: la durada d'aquest contracte serà INDEFINIDA, la relació laboral s'iniciarà en data i s'establirà un període de prova de (15)

CINQUENA: el/la treballador/a percebrà una retribució total de euros bruts (16) que es distribuïran en els conceptes salarials següents: (17)

SISENA: la durada de les vacances anuals serà de (18)

SETENA: pel que fa al que no preveu aquest contracte, es tindran en compte la legislació vigent aplicable i, particularment, l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (BOE de 29 de març), i el Conveni col·lectiu de

VUITENA: aquest contracte es formalitza amb la modalitat de contracte de relleu: ☒ SÍ ☐ NO ☐

El/la treballador/a:

☐ Que està a l'atur i inscrit com a demandant d'ocupació al Servei Públic d'Ocupació de

☐ Que té concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada que va ser registrat al Servei Públic d'Ocupació de amb el número en data

El/la representant de l'empresa:

Que el/la treballador/a de l'empresa, el/la Sr./Sra., que presta els seus serveis al centre de treball situat a (carrer, núm. i localitat) nascut/uda el

amb la professió de inclosa en el grup laboral/nivell/categoria professional d'acord amb el sistema de classificació professional

vigent a l'empresa que redueix la seva jornada ordinària de treball i el seu salari en un (19) pel fet d'accedir a la situació de jubilació parcial regulada al Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, ha subscrit en data i fins al el corresponent contracte de treball a temps parcial registrat al Servei Públic d'Ocupació de amb el número

NOVENA: AQUEST CONTRACTE PODRÀ SER COFINANÇAT PEL FONS SOCIAL EUROPEU.

DESENA: el contingut d'aquest contracte s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació de en el termini dels 10 dies següents a la formalització.

ONZENA: PROTECCIÓ DE DADES.- Les dades consignades en aquest model tindran la protecció derivada del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre (BOE de 6 de desembre)

- (1) Director/a, gerent, etc.
 (2) Pare, mare, tutor/a, persona o institució que el/la tingui al seu càrrec.
 (3) Assenyaleu el grup o nivell professional corresponent, segons el sistema de classificació professional vigent a l'empresa.
 (4) Indiqueu la professió. Les funcions poden ser totes les del grup professional o només alguna d'aquestes funcions.
 (5) El treball a distància es regula pel que es disposa en el Reial decret-Llei 28/2020 de 22 de setembre (BOE de 23 de setembre), i requereix la signatura del corresponent acord.
 (6) Aquesta clàusula només s'emplenarà en cas de desenvolupar treballs de caràcter fix discontinu. Indiqueu l'activitat a desenvolupar pel/la treballador/a.
 (7) Indiqueu l'activitat fixa discontinua o de temporada de l'empresa i la durada.
 (8) Indiqueu la durada de l'activitat que ha de dur a terme el/la treballador/a.
 (9) Diaris, setmanals, mensuals o anuals. Especifiqueu quin conveni és.
 (10) Indiqueu el nombre d'hores segons el conveni col·lectiu per a jornada completa, màxim legal o el del treballador a temps complet.
 (11) Indiqueu la jornada del treballador.
 (12) S'entendrà per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador/a comparable a temps complet, es tindrà en compte la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.
 (13) Indiqueu la distribució del temps de treball segons el conveni col·lectiu.
 (14) Assenyaleu el que sigui procedent i, en cas afirmatiu, adjunteu l'annex si hi ha hores complementàries.
 (15) D'acord amb el que estableix l'article 14.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (BOE de 29 de març). En cas d'acollir-se a l'art. 4 de la Llei 3/2012, el període de prova serà d'un any.
 (16) Diaris, setmanals, mensuals o anuals.
 (17) Salari base, complementis salarials, plusos.
 (18) Mínim: 30 dies naturals.
 (19) Un mínim del 25 % i un màxim del 75 %.

<http://www.sepe.es>

9· Quan serà necessari el consentiment de l'interessat per poder utilitzar les dades recopilades?

Les dades recopilades només es podran fer servir dins dels límits de la relació laboral, per exemple, per a la gestió de nòmines. Per a qualsevol ús amb una altra finalitat s'hauria de comptar amb el consentiment dels interessats.

Igualment, es requerirà el consentiment exprés per a qualsevol tractament de dades qualificades d'especialment protegides, per exemple dades de caràcter personal referents a la salut.

10· Què és i per a què serveix l'aplicació Contrat@?

Contrat@ és una aplicació del SEPE que permet a les empreses i als seus gestors o representants comunicar el contingut de la contractació laboral als Serveis Públics d'Ocupació des de la seva pròpia seu. A través de Contrat@ es poden comunicar les dades de contractes, còpies bàsiques, prorroques, etc. L'ús d'aquest servei requereix disposar d'una autorització dels Serveis Públics d'Ocupació i s'hi accedeix mitjançant certificat digital, DNI electrònic o bé identificador i clau personal.

Solucionari dels casos finals

1. Relacions laborals i no laborals

ASESORA, SL és una gestoria on s'hi presten, sobretot, serveis d'assessoria fiscal i comptable per a petites i mitjanes empreses.

En Josep és economista i soci fundador, i actualment n'és l'únic propietari. Amb ell hi treballen, regularment, les persones següents:

- **En Robert** és major d'edat i economista. Té un contracte indefinit i percep mensualment la retribució que li correspon pels serveis que presta.
- **L'Àlicia** és major d'edat i tècnica superior en Administració i Finances. Ha estat contractada per **ASESORA, SL** recentment. El seu contracte és indefinit, però encara està en període de prova (3 mesos, segons el conveni col·lectiu d'aplicació).
- **En Pere** és major d'edat, llicenciat en Dret i fill d'en Josep, amb qui conviu. Col·labora a la gestoria de manera ocasional.
- **L'Oriol** té 23 anys, és nebot d'en Josep i auxiliar administratiu. Té un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, que no s'ha formalitzat per escrit. A l'inici de la relació laboral es va pactar un període de prova d'1 mes.
- **En Salvador** té 17 anys i és fill d'uns amics d'en Josep. Estudia un cicle formatiu i ha estat contractat com a indefinit a temps parcial (12 hores setmanals) per fer encàrrecs i funcions diverses.
- **La Rosa** s'encarrega de la neteja del local i treballa per a una empresa de serveis amb qui en Josep ha contractat el servei.

A més, coincidint amb la liquidació dels principals impostos, en Josep acostuma a contractar dues persones més mitjançant la figura del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció.

Puntualment, per a la resolució de qüestions concretes, en Josep compta amb la col·laboració de consultories especialitzades o altres empreses externes.

Tenint en compte la situació descrita, analitza al teu quadern les qüestions següents:

a) Les relacions laborals i no laborals que hi ha en aquest cas final.

Treballadors/col·laboradors	Tipus de relació
Josep	Relació no laboral (treball per compte propi)
Robert	Relació laboral
Alícia	Relació laboral
Pere	Relació no laboral (treball familiar)
Oriol	Relació laboral
Salvador	Relació laboral
Rosa	Relació laboral
Personal de suport contractat temporalment	Relació laboral
Col·laboracions d'empreses externes	Relació no laboral (empresa-empresa)

- Observem que amb en Josep hi treballa el seu fill Pere; com hem vist, tot apunta a considerar la relació com a treball familiar: conviu amb el seu pare, treballa ocasionalment i no tenim dades que ens permetin parlar de la seva condició d'assalariat.
- Les col·laboracions externes suposen una relació empresa-empresa que es regirà per les normes del Dret Mercantil, mai Laboral.

b) Els drets que se deriven de les relacions laborals.

De les relacions laborals que es donen en el cas pràctic se'n deriven tots els drets i deures de qualsevol relació laboral (articles 4 i 5 de l'ET). El fet que es tracti d'una petita empresa familiar no canvia res en aquest sentit.

c) Les limitacions en la capacitat dels treballadors.

En principi, l'únic cas de limitació de la capacitat per contractar que trobem és el d'en Salvador. Pot treballar, perquè és major de 16 anys, però els seus pares o tutors han de prestar-li el consentiment perquè encara és menor d'edat.

d) La forma i la durada dels contractes.

Treballador	Contracte	Forma	Durada
Robert	Indefinit	Oral/escrit	Indefinida
Alícia	Indefinit	Oral/escrit	Indefinida
Oriol	Formatiu	Oral	Determinada
Salvador	Indefinit	Oral/escrit	Indefinida
Rosa	Es presumeix indefinit	Oral/escrit	Indefinida
Personal temporal	Durada determinada per circumstàncies de la producció	Es presumeix escrit	Determinada

e) Les irregularitats detectades i les seves conseqüències.

- En el cas de l'Àlícia s'ha pactat un període de prova i, almenys aquest pacte, ha de figurar obligatòriament per escrit.
- En el cas de l'Oriol ens trobem amb una irregularitat. El seu contracte és formatiu i no s'ha formalitzat per escrit. La forma escrita en aquest cas és obligatòria. Com a conseqüència, el contracte es considera indefinit i celebrat a jornada completa, llevat de prova en contra.
- Per a la resta de contractes dels quals no se'n té informació, es presumeix que són indefinits.

f) L'adequació dels períodes de prova.

L'Àlícia i l'Oriol són els treballadors que tenen període de prova.

En el cas de l'Àlícia, la durada del període de prova ve establerta en el conveni col·lectiu (3 mesos).

En el cas de l'Oriol s'ha pactat un període de prova d'1 mes, que coincideix amb el màxim que permet la llei per al contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional quan no s'hagi pactat res en el conveni col·lectiu [ho estudiarem en la Unitat 2].

Per tant, tots dos són adequats.

També podem assenyalar que, si com a personal de suport es contracta repetidament les mateixes persones, només podrà pactar-se el període de prova al primer contracte.

Pàgina 24

Solucionari de l'avaluació

1. Els elements que defineixen una relació laboral són:

- a) Voluntarietat, alienitat, dependència o subordinació i remuneració.
- b) Dependència, prestació de serveis voluntària i remuneració.
- c) Autonomia, obligatorietat, benevolència i remuneració.
- d) Cap resposta és correcta.

2. Algunes de les relacions que l'Estatut dels Treballadors determina com a activitats o relacions excloses són:

- a) Treballadors autònoms, funcionaris i serveis de transport amb autoritzacions pròpies.
- b) Dependents de botigues, comercials de telefonia, artistes d'espectacles públics.
- c) Treballadors amb discapacitat que presten els seus serveis als centres especials d'Ocupació.
- d) Menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seva responsabilitat penal.

3. La relació laboral és regulada per:

- a) El Dret Laboral, que té com a principal norma l'Estatut dels Treballadors.
- b) El Dret General, encapçalat per la Constitució.
- c) El Dret Comunitari i Internacional, perquè habitem un món globalitzat.
- d) Cap resposta és correcta.

4. La gestió de l'arxiu de personal:

- a) Es realitza seguint les normes del conveni col·lectiu que tingui l'empresa.
- b) Es realitza segons el que decideixi cada empresa d'acord amb el seu estil i els seus propis interessos.
- c) S'ha de realitzar com ho decideixi el departament de Recursos Humans de l'empresa.
- d) Cap resposta és correcta.

5. El treballador i l'empresari se sotmetran a les exigències de:

- a) La bona fe.
- b) La lliure elecció de professió o ofici.
- c) La participació en l'empresa.
- d) L'ocupació efectiva.

6. El dret al treball i a la lliure elecció de professió o ofici:

- a) És un dret bàsic de les persones treballadores.
- b) És un dret en la relació de treball.
- c) És un dret col·lectiu.
- d) És una obligació laboral.

7. Els treballadors tenen una sèrie d'obligacions laborals, com per exemple:

- a) Complir amb les obligacions concretes del seu lloc, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- b) Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.
- c) Complir les ordres i instruccions de l'empresari.
- d) Totes les respostes són correctes.

8. Els drets i obligacions de l'empresari:

- a) Són els mateixos que els de les persones que treballen a la seva empresa.
- b) Són correlatius als drets dels treballadors.
- c) S'han de respectar sempre.
- d) Cap resposta és correcta.

9. El termini per comunicar la contractació d'una persona al Servei Públic d'Ocupació és:

- a) De 5 dies després d'haver-se celebrat el contracte.
- b) En els 10 dies següents a la realització del contracte.
- c) De 15 dies després de la signatura del contracte.
- d) No hi ha un termini establert, es comunica quan l'empresa ho cregui oportú.

10. L'expedient de personal és:

- a) El document que es realitza quan la persona que treballa rep una sanció.
- b) L'última de les operacions administratives que recull tota la informació i documentació rellevant del nou treballador.
- c) La carpeta que reuneix la participació en accions de formació i informació de l'empresa.
- d) La fitxa de la persona amb totes les dades i el contracte que s'hagi signat.