

PREGUNTES FREQUENTS

1.) L'acomiadament

2.) La quitança (finiquito)

3.) Altres preguntes

1.) L'acomiadament

Davant l'intent d'acomiadament per part de l'empresa és molt important conèixer els passos que cal fer, els drets que es tenen i els terminis legals per a demandar.

Com presentar una demanda per acomiadament?

Presentació de la demanda

Un cop celebrat o intentat l'acte de conciliació sense avenença, el treballador ha de presentar la corresponent demanda davant el Jutjat del Social, aportant el justificant del resultat de l'acte de conciliació, de tenir-lo, en un altre cas, haurà d'aportar en el termini de quinze dies, comptats a partir del següent al de la notificació.

Pot efectuar el treballador sol o assessorat o representat per un advocat, procurador, graduat social o sindicat si escau. Amb caràcter general és jutjat competent el del lloc de prestació dels serveis o el del domicili del demandat a elecció del demandant.

Termini

Vint dies hàbils des del moment de l'acomiadament. (Es sumen per al còmput els dies que transcorren entre l'endemà a l'acomiadament i el de la presentació de demanda de conciliació, amb els que transcorren entre el dia següent a la celebració de la conciliació i el de la presentació de la demanda al Jutjat del Social). Aquest termini serà de caducitat a tots els efectes. Si es promoués demanda per acomiadament contra una persona a qui erròniament s'hagi atribuït la qualitat d'empresari, i s'acredita en el judici que ho era un tercer, el treballador podrà promoure nova demanda contra aquest, sense que comenci el còmput del termini de caducitat fins al moment en què consti qui és l'empresari.

Característiques de la demanda

La demanda s'ha de formular per escrit i ha de contenir els següents:

- Dades del demandant, amb expressió del número del DNI, i d'aquells altres interessats que han de ser cridats al procés i els seus domicilis, indicant el nom i cognoms de les persones físiques i la denominació social de les persones jurídiques. Si la demanda s'adreça contra un grup sense personalitat, s'ha de fer constar el nom i cognoms dels qui apareguin com a organitzadors, directors o gestors del grup, i els seus domicilis.
- L'enumeració clara i concreta dels fets al · legats per l'empresari i de tots aquells que, segons la legislació substantiva, siguin imprescindibles per resoldre les qüestions plantejades. En cap cas podran al · legar fets diferents dels adduïts en conciliació, llevat que s'hagin produït després de la substanciació d'aquella.
- Lloc de treball, categoria professional, característiques particulars si n'hi del treball que es

realitzava abans de produir-se l'acomiadament, salari, temps i forma de pagament i antiguitat a l'empresa.

- Data d'efectivitat de l'acomiadament i forma com es va produir.
- Si el treballador té o ha tingut l'any anterior a l'acomiadament la qualitat de representant legal o sindical dels treballadors.
- Si el treballador està afiliat a algun sindicat, en el cas que al · legui la improcedència de l'acomiadament perquè s'ha fet sense la prèvia audiència dels delegats sindicals, si n'hi ha.
- Si el demandant litiga per si mateix, designarà un domicili a la localitat on resideixi el jutjat o tribunal, en el qual es practicaran totes les diligències que s'hagin d'entendre amb ell.
- Data i signatura.

Nota

Els jutjats mercantils són competents en les demandes derivades de contractes de treball existents a la data de declaració del concurs en els procediments concursals.

Què és i com es presenta un acte de conciliació per acomiadament?

És un requisit previ per a la tramitació de qualsevol procediment per acomiadament davant el Jutjat del Social. S'exceptuen d'aquest requisit els processos que exigeixin la reclamació prèvia en via administrativa.

A qui afecta?

- Treballador que rebí carta d'acomiadament al · legant qualsevol causa.
- Treballador acomiadat verbalment, impedit l'accés al lloc de treball.

En ambdós casos, si el treballador no considera justificada l'acció empresarial, ha d'iniciar les actuacions de conciliació.

Procediment

- Presentació de demanda de conciliació davant el Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació (CMAC) C / Manriques, 2 Còrdova.

Termini:

Vint dies hàbils (exclosos diumenges i festius, així com els dissabtes, resultant això últim de pronunciament judicial de la Sala General del Social del Tribunal Suprem de 23 de gener de 2006) des del moment de l'acomiadament. La presentació de la sol · litud de conciliació suspèn els terminis de caducitat. El còmput de la caducitat es reprèn l'endemà d'intentada la conciliació o transcorreguts 15 dies des de la seva presentació sense que s'hagi celebrat. En tot cas, transcorreguts trenta dies sense celebrar-se l'acte de conciliació, es tindrà per acabat el procediment i complert el tràmit.

Resolució

L'Autoritat Laboral cita les parts per a una avinença podent haver:

- Acord. Hi haurà d'estar-se a l'acordat (reincorporació al lloc de treball o indemnització, incloent

els salaris de tramitació).

- Manca d'acord. El treballador ha de presentar demanda davant el Jutjat Social en els dies que faltin per als vint, un cop descomptats els transcorreguts des de l'acomiadament fins a la presentació de la demanda de conciliació.

- **Incompareixences:**

- Quan estant degudament citades les parts per al'acte de conciliació no compareix el sol · licitant ni al · lega justa causa, es tindrà per no presentada la papereta, arxivant totes les actuacions.

- Si no compareix l'altra part, es tindrà la conciliació per intentada sense efecte, i el jutge o tribunal haurà d'apreciar temeritat o mala fe si la incompareixença és injustificada, imposant la multa de fins a 601,01 euros si la sentència que al seu dia dicti coincideix essencialment amb la pretensió continguda en la papereta de conciliació, i abonament dels honoraris dels advocats.

- **Impugnació:**

- L'acord de conciliació pot ser impugnat per les parts i pels qui poguessin patir perjudici per aquell, davant el jutjat o tribunal competent per conèixer de l'assumpte objecte de la conciliació, mitjançant exercici de l'acció de nul · litat per les causes que invaliden els contractes.

- L'acció caduca al cap de trenta dies d'aquell en què es va adoptar l'acord. Per als possibles perjudicats el termini compta des que el coneguim.

- **Execució:**

- El que s'acordi en conciliació tindrà força executiva entre les parts intervinents sense necessitat de ratificació davant el jutge o el tribunal, pot dur a efecte pel tràmit d'execució de sentències.

2.) *La quitança*

Un de les principals dubtes entre els treballadors davant el final d'una relació laboral ja sigui per acomiadament, finalització de contracte o per baixa voluntària és la de la quitança. Què és? Quins conceptes ha de recollir? ¿Ha de signar? etc.

Aquí intentem resoldre algunes d'aquestes dubtes.

Esperem et sigui d'utilitat.

Què és la quitança (finiquito) ?

L'art. 49.1 ET assenyala que el contracte de treball s'extingirà per mutu acord de les parts. Segons la jurisprudència suficient que existeixi consentiment no viciat de les parts en qualsevol forma exterioritzat.

Si bé la llei no estableix cap manera per al mutu acord, és freqüent la signatura pel treballador d'un document denominat rebut de quitança, per la subscripció el treballador declara extingit el contracte i accepta trobar-se satisfet per l'empresari en tots els drets que puguin correspondre-li, després de la liquidació dels deutes corresponents.

La quitança és un document en el qual, després de l'extinció d'una relació laboral, serveix per acreditar que s'ha posat a disposició del treballador les quantitats que se li deuen.

Quins conceptes ha d'incloure la quitança?

La quitança ha de reflectir la quantitat corresponent a la part de les vacances no gaudides, així com la part proporcional de les pagues extraordinàries. Pot incloure també la indemnització corresponent per l'extinció de la relació de treball, o aquesta pot ser lliurada en un document a part.

Hi ha obligació de signar la quitança?

La liquidació pot signar-se o no. Si el treballador desitja rebre la quantitat que es reflecteix en ell, encara que no sigui la correcta, pot signar la quitança, expressant al costat de la seva signatura "vaig rebre, no conforme". El treballador pot, també, negar-se a signar la quitança, encara que aquest no rebrà la quantitat que hi apareix.

Què suposa signar la quitança?

En principi, la signatura d'una quitança prova que el treballador ha rebut la quantitat assenyalada. Normalment, els escrits de saldo i quitança contenen fórmules del tipus "el treballador declara extingida la seva relació laboral sense que res a reclamar a l'empresa, per cap concepte" o similars. Aquestes fórmules s'incorporen per l'empresa per evitar reclamacions futures, i, si bé és cert que fins i tot amb una liquidació signada, es poden fer reclamacions, cal provar que es va signar obligat, enganyat, sota pressió, etc .. el que no sempre és fàcil, per la qual cosa s'aconsella signar sempre amb la fórmula vaig rebre no conforme.

I si la liquidació no es signa i volem reclamar a l'empresa la quantitat que ens deu?

Haurem de presentar una papereta de conciliació davant el SMAC reclamant aquesta quantitat. Si en l'acte de conciliació hi ha acord, se'ns lliurarà, en cas contrari, haurem d'acudir davant el jutjat social.

Conceptes a incloure en el rebut de saldo i liquidació:

En principi, la liquidació ha d'incloure totes aquelles remuneracions meritades pel treballador i encara no percebudes i, si escau, pot incloure també la corresponent indemnització.

Aquestes remuneracions estan constituïdes per:

- Els salaris de l'últim període.
- La part proporcional de les gratificacions extraordinàries pendents de venciment.
- Les vacances no gaudides. En els supòsits d'extinció del contracte, poden donar-se diverses circumstàncies:

Que estiguessin gaudides en el moment de produir l'extinció de la relació laboral, de manera que seria el treballador el deutor de la quantificació dels dies gaudits per sobre dels meritats en proporció al temps treballat.

Que s'haguessin gaudit només el temps corresponent, no existint en aquest cas crèdit a favor ni de l'empresari ni del treballador.

Que no s'hagin gaudit pel temps degut. Aquest és l'únic cas en què poden ser substituïdes per una quantitat econòmica. Es genera un dret del treballador a una compensació econòmica, proporcional a la durada de la prestació de serveis en l'any de referència.

- Les quantitats corresponents a conceptes que habitualment s'abonen amb retard per requerir càlculs que no poden fer-se anticipadament, com són les primes de productivitat o les hores extraordinàries.
- I totes les quantitats pendents de pagament per qualsevol motiu.

Així mateix, en alguns casos, el treballador, el contracte s'extingeix, té dret a una indemnització. Aquesta indemnització pot ser pactada o venir imposada en les normes que regulen cada tipus de contracte o els diferents tipus d'extinció. La indemnització pot figurar en la liquidació o formalitzar-se en un document independent, exigint només la constància clara i expressa de la quantitat que s'abona en concepte d'indemnització.

Com calcular una quitança:

Ja sabem que la quitança és el document que rep el treballador en finalitzar la relació laboral (independentment de la seva motiu) i mitjançant el qual es salden les diferències salarials entre el treballador i l'empresa.

La liquidació inclou:

El Salari dels últims dies treballats del mes en què cessa.

El pagament de les Vacances no gaudides (calculades des de l'1 de gener de l'any en curs fins al dia de cessament a raó de 2,5 dies per mes i descomptant els dies gaudits si n'hi ha.)

Les Pagues extraordinàries: Les pagues extraordinàries poden ser trimestrals, en aquest cas, només rebria la paga del semestre en què cessa. Es calcularia des de l'inici del semestre fins a la data de cessament. (Si fossin anuals, es rebrien les dues pagues extraordinàries calculades des de l'última vegada que les rebut fins a la data del cessament.

Altres conceptes: S'inclourien possibles indemnitzacions (com pot ser el cas d'alguns contractes de durada determinada) i altres pagues extraordinàries regulades en el conveni aplicable (com per exemple la paga de març o beneficis).

Exemple pràctic:

Marisa Pérez va ser acomiadada el dia 2 d'octubre de 2011, després d'ocupar dos anys el seu lloc mossa de magatzem a una fàbrica de cava. Per contracte, cobrava un salari base de 480,81 euros, un plus de nocturnitat de 42 euros i dues pagues extres de 480,81 euros cadascuna. Hi havia gaudit ja de cinc dies de vacances.

[Càlcul del salari de l'últim mes inacabat]

Primer, cal saber quin és el salari del mes en què es produeix l'acomiadament. El salari mensual de Marisa és de 522,81 euros (salari base + plus de nocturnitat).

Si ho dividim entre 30, trobem el salari diari, 17,43 euros. Com només va treballar dos dies del mes d'octubre, el sou que li correspon és de 34,86 euros.

[Càlcul de les vacances pendents]

Traduir els dies de vacances en diners és una altra de les operacions a realitzar.

Si el 2 d'octubre de 2000 va ser la seva última jornada laboral, duia 272 dies (30 X 9 + 2) treballats aquest any.

Per saber quants dies de vacances li corresponen cal formular una regla de tres. Excepte condicions especials recollides en conveni, s'assignen 30 dies de vacances per any treballat: en 360 jornades de treball em corresponen 30 dies, després de 272 jornades de treball em correspondran x dies de vacances.

Per tant 8160 dies (272×30) dividit per 360 dies de l'any, mostra el resultat final: 23 dies de vacances. Com Marisa s'havia pres cinc dies de vacances, li queden 18: $18 \text{ dies} \times 17,43 \text{ euros per dia} = 313,74 \text{ euros}$.

[Càlcul de pagues extres]

Finalment cal tenir en compte les últimes pagues extres que va cobrar. La primera la va rebre l'1 de gener de 2000 i, la segona, l'1 de juliol de 2000.

Per trobar el càlcul de la paga de Nadal, cal tornar a fer una regla de tres, tenint en compte els dies que han passat des que es va cobrar. Si en 360 dies va cobrar 480,81 euros, en 272 cobrarà x euros.

És a dir, $130.780,23$ euros ($480,81 \times 272$) dividit entre 360 = 363,28 euros. A la segona paga extra, la d'estiu, el resultat seria: si en 360 dies va cobrar 480,81 euros, en 92 dies cobrarà x euros, és a dir, $4.423,89$ ($480,81 \times 92$) dividit entre 360 = 122,87 euros. Les dues pagues extres sumen: $363,28 + 122,87 = 486,15$ euros.

[Final]

La liquidació, finalment, queda de la següent manera: salari de l'últim mes + vacances + pagues extres = $34,86 + 313,74 + 486,15 = 834,75$ euros.

3.) Altres dubtes

Aquí tenim un llistat amb altres preguntes i dubtes freqüents.

Estic contractat a temps parcial i no obstant això treballo moltes més hores de les pactades. Què puc fer?

Segons l'article 12.4.a de l'ET "El contracte, conforme el que disposa l'apartat 2 de l'article 8 d'aquesta llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució".

És a dir, en el contracte ha de figurar la distribució horària. La millor manera de reaccionar davant d'aquest comportament il·legal dels empresaris és denunciar el fet a la Inspecció de Treball. Cal tenir present que el treballar fora de la jornada pactada constitueix infracció, segons el que preveu l'article 7.5 del RDL 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social. És important que en la denúncia es faci constar l'horari pactat i quantes hores són les que es realitzen fora d'aquest horari i quins dies de la setmana, de manera que quan la Inspecció es presenti al centre de treball, el treballador es trobi treballant en un horari no previst en el contracte.

Estic treballant però no tinc còpia del contracte. Què puc fer?

Segons l'article 8.5 de l'ET "Quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari ha d'informar per escrit al treballador, en els terminis i termes que s'estableixin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, si aquests elements i condicions no figurin en el contracte de treball normalitzat per escrit ", per tant, és obligació de l'empresari el facilitar al treballador per escrit la informació relativa a les condicions essencials del seu treball i molt especialment, les relatives al salari, caràcter indefinit o temporal del contracte, jornada i horari.

El no compliment d'aquest deure dóna lloc a la infracció que preveu l'article 6.4 del RDL 5/2000. Per tant, el més adequat seria la presentació de denúncia a la Inspecció de Treball.

Amb independència d'això, és possible obtenir la còpia del contracte en els serveis públics de treball.

Molt important: sovint els treballadors signen una còpia del contracte que queda en poder de l'empresari i així mateix, un document en el qual es declara haver rebut informació sobre els elements essencials del contracte. En aquest cas, l'empresari podrà quedar eximit de responsabilitat. En conseqüència, és de major interès obtenir còpia del contracte en iniciar la relació laboral.

Estic treballant i l'empresa no em dóna d'alta, què puc fer?

És obligació de l'empresari donar d'alta al treballador abans que s'iniciï la prestació laboral. Per tant, si es comença a treballar i l'empresari no compleix amb aquesta obligació, la millor solució és formular denúncia a Inspecció de Treball.

Cal tenir en compte que l'empresari mai podrà conèixer si la inspecció actua a instància del treballador o per pròpia iniciativa, perquè la llei prohibeix facilitar aquesta informació i el funcionari que trenqués tal prohibició incorreria en greus responsabilitats penals i s'arriscaria a la pèrdua de la condició de funcionari.

Cal especificar clarament l'horari durant el qual es treballa i quins dies de la setmana, així com, si s'escau, la dependència exacta dins del centre de treball en què els serveis es presten. També és important, en certes ocasions, assenyalar els trets físics. El especificar totes aquestes coses es facilita en gran mesura la tasca de la inspecció.

Vull denunciar a la meva empresa però tinc por que aquesta pugui prendre represàlies contra mi. Puc denunciar anònimament?

Aquesta és una pregunta que massa vegades acaba en la inacció per la por a represàlies. Qualsevol denúncia laboral ha de ser interposada pel treballador al qual se li vulneren els drets. No és possible mantenir l'anonimat, per tant no fem res. Però hi ha altres vies, mitjançant les quals podem exercir els nostres drets. Una de les vies més efectives és la Denúncia a la Inspecció de Treball.

D'acord amb l'article 13.2 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, **no es tramitaran les denúncies anònimes**, sent la identificació del denunciant necessària per a la remissió de l'informe sobre les actuacions de comprovació i mesures

administratives dutes a terme amb relació als fets denunciats i freqüentment utilitzada pel funcionari actuant per aclarir o completar certs extrems de la denúncia, tot això, sense perjudici de la possibilitat del propi denunciador de sol·licitar cita amb aquest funcionari.

Els inspectors i subinspectors tenen el deure de considerar **confidencial l'origen de les denúncies**, estant obligats a no revelar la identitat dels denunciadors a les empreses objecte d'inspecció. El que representa una garantia essencial per mantenir el nostre anonimat davant l'empresa.

Què és el que puc denunciar?: Infraccions i sancions més importants i usuals.

Les infraccions i possibles sancions que es poden donar en el món del treball es recullen l'ordenament jurídic, essencialment en el **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS)**.

Infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives

Article 6.1. > No exposició del calendari laboral. **Lleu:** de 60 a 625 euros.

Article 6.2. > Retard en el lliurament de la nòmina o no utilitzar el model preceptiu. És una **falta lleu** (de 60 a 625 euros), però, ha de produir-se de manera continuada perquè Inspecció actuï, i caldrà "pressionar" bastant perquè es molestin.

Article 6.3. > No posar a disposició dels i les treballadors / es a domicili el document de control de l'activitat laboral. **Lleu:** de 60 a 625 euros.

Article 6.4. > No informar per escrit als i les treballadors / es sobre els elements essencials del contracte i de les condicions de treball. **Lleu:** de 60 a 625 euros.

Article 6.5. > No informar als i les treballadors / es a temps parcial i amb contractes de durada determinada o temporals sobre les vacants existents en l'empresa, en relació amb els arts. 12.4 i 15.7 de l'ET. **Lleu:** de 60 a 625 euros.

Article 6.6. > Qualsevol altre incompliment relatiu a les obligacions formals o documentals. **Lleu:** de 60 a 625 euros.

Article 7.1. > No realitzar per escrit el contracte de treball quan així ho exigeixi la llei o el conveni col·lectiu d'aplicació, o ho sol·liciti el / la treballador / a. Això sol anar acompanyat de frau de llei en el contracte i, per tant, que aquest es transformi en contracte indefinit. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.2. > Incomplir la normativa relativa a modalitats i durada dels contractes en usar-los per a supòsits o persones que no siguin els previstos. Això sol anar acompanyat de frau de llei en el contracte i, per tant, que aquest es transformi en contracte indefinit. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.3. > No consignar en la nòmina les quantitats realment percebudes pel / per la treballador / a. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.4. > Incomplir la normativa relativa al model oficial dels rebuts de la quitança. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.5. > Vulnear la normativa legal o l'establerta en conveni o contracte, quant a jornada,

treball nocturn, hores extraordinàries i complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, temps de treball. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.6. > Modificació unilateral imposada per la / el empresàries de les condicions de treball, en relació al que estableix l'art. 41 de l'ET. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.7. > Vulnerar els drets d'informació, audiència i consulta dels i les representa **Article 7.8.** > Vulnerar els drets dels i les representants dels i les treballadors / es i de les seccions sindicals quant a crèdit horari, locals i taulers. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.9. > Vulnerar els drets dels i les representants dels i les treballadors / es i de les seccions sindicals quant a recaptació de quotes i distribució i recepció d'informació. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.10. > Establir condicions de treball diferents a les establertes legalment o en conveni col·lectiu i vulnerar els drets reconeguts en l'art. 4 de l'ET, llevat que siguin molt greus. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.11. > Incompliment del deure d'informació als i les treballadors / es, en supòsits de contractes i successió d'empreses. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.12. > Manca del llibre de registre d'empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin el centre de treball si suposa manca d'informació als i les representants dels i les treballadors / es. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 7.13. > Incompliment de les obligacions sobre plans d'igualtat. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 8.1. > Impagament o retard reiterat en el pagament de salaris. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.2. > Cessió il·legal de treballadors / es. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.3. > Tancament patronal o cessament d'activitat si no hi ha prèvia autorització de l'autoritat laboral quan sigui obligatòria. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.4. > Vulneració de la normativa relativa al treball de menors. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.5. > Impedir el dret de reunió dels i les treballadors / es, dels seus representants o de les seccions sindicals. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.6. > Vulneració del dret d'assistència i accés al centre de treball dels que ocupen càrrecs electius. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.7. > Vulneració del deure de col·laboració en matèria electoral impost als i les empresàries. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.8. > Vulneració de les clàusules establertes en conveni col·lectiu relatives a matèria sindical. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.9. > Negativa del / la patronal a la reobertura del centre de treball en el termini requerit per l'autoritat laboral en cas de tancament patronal. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.10. > Lesió del dret de vaga mitjançant la substitució per treballadors / es no vinculad i totes al centre excepte en els casos permesos. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.11. > Actes del / a empresàries contraris al dret a la intimitat ia la dignitat dels i les treballadors / es. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.12. > Decisions unilaterals de l'/ a empresàries que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen (inclòs el racial o ètnic), estat civil, condicions socials, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres es treballadors / es a l'empresa, llengua utilitzada dins l'Estat espanyol, així com les decisions del / la empresari @ que suposin un tracte desfavorable cap els i les treballadors / es com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció judicial destinada a exigir el compliment d'igualtat de tracte i no discriminació. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.13. > Assetjament sexual. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.13 bis. > Assetjament per origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual- quan es produeixi dins l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial-, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest assetjament, sempre que, conegut per el / la patronal, aquest / a no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.14. > Incompliment per part del empresàries de la paralització del trasllat del / a treballador / a en cas d'ampliació del termini d'incorporació ordenada per l'autoritat laboral a què es refereix l'art. 40.2 de l'ET. **Molt greu:** de 6.251 a 187.515 euros.

Article 8.15. > Incompliment empresarial de l'obligació d'instrumentar els compromisos per pensions. **Molt greu:** 6.251-187.515 euros.

Article 10.bis.1.a. -> No facilitar als i les representants / es dels i les treballadors / es les informacions necessàries per a l'adequada constitució de la comissió negociadora. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 10.bis.1.c. > Transgressió dels drets de la comissió negociadora, de l'òrgan de representació i, si s'escau, dels i les representants dels i les treballadors / es en el marc d'un procediment d'informació i consulta, en matèria de recursos financers i materials per a l'adequat funcionament i desenvolupament de les seves activitats. **Greu:** de 626 a 6.250 euros.

Article 10.bis.2.b. > Accions o omissions que impedeixin el funcionament de la comissió negociadora, de l'òrgan de representació dels i les treballadors / es o, si s'escau, del procediment d'informació i consulta acordat, en els termes legalment o convencionalment establerts. **Molt greu:** de 6.251-187.515 euros.

Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals

Article 11.1. > Manca de neteja al centre de treball de la qual no es derivi risc per a la integritat física o salut dels i les treballadors / es. **Lleu:** de 40 a 2.045 euros.

Article 11.2. > No donar compte, en temps i forma, al'autoritat laboral competent, dels accidents de

treball i de les malalties professionals declarades, quan tinguin la classificació de lleus. **Lleu:** de 40 a 2.045 euros.

Article 11.3. > No comunicar al' autoritat laboral competent la reobertura del centre de treball o la represa o continuació dels treballs. **Lleu:** de 40 a 2.045 euros.

Article 11.4. > Incompliments de les normatives de PRL, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut dels i les treballadors / es. **Lleu:** de 40 a 2.045 euros.

Article 11.5. > Qualsevol altre incompliment de les obligacions de caràcter formal o documental exigides per la normativa de PRL i que no estiguin tipificades com greus o molt greus. **Lleu:** de 40 a 2.045 euros.

Article 12.1. > Incomplir l'obligació d'integrar la PRL a l'empresa a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció, amb l'abast i contingut establerts en la normativa de PRL. No dur a terme l'avaluació de riscos i, si s'escau, actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels i les treballadors / es que procedeixin, o no realitzar aquelles activitats de prevenció que fessin necessàries els resultats de les avaluacions, amb el contingut i abast que estableix la normativa de PRL. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.2. > No realitzar els reconeixements mèdics i proves de vigilància periòdica de la salut dels i les treballadors / es que siguin preceptius d'acord amb la normativa aplicable. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.3. > No donar compte, en temps i forma, al' autoritat laboral dels accidents de treball i malalties professionals declarades greus, molt greus o mortals, així com no realitzar la investigació corresponent en cas d'existir danys a la salut. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.4. > No registrar i arxivar les dades obtingudes en les avaluacions, controls, reconeixements, investigacions o informes recollits en la LPRL. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.5. > No comunicar al' autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa dels treballs després d'efectuar alteracions o ampliacions d'importància, si es tracta d'una indústria qualificada com a perillosa, insalubre o nociva. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros .

Article 12.6. > Incomplir l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com a necessària de l'avaluació dels riscos, o no realitzar el seguiment de la mateixa, amb l'abast i contingut establerts en la PRL. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros .

Article 12.7. > Adscripció de treballadors / es a llocs de treball les condicions siguin incompatibles amb les seves característiques personals o dels que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicològiques dels respectius llocs de treball, així com la dedicació d'aquells i aquelles a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball (llevat que es tracti d'infracció molt greu segons l'art. 13 de la LISOS). **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.8. > Incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada als i les treballadors / es sobre els riscos del lloc de treball susceptible de provocar danys per a la seguretat i salut, i sobre les mesures preventives aplicables (llevat que es tracti de infracció molt greu segons l'art. 13 de la LISOS). **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.9. > Superació dels límits d'exposició a agents nocius que, d'acord amb la normativa de PRL, origini risc de danys greus per a la seguretat i la salut dels i les treballadors / es, sense adoptar les mesures preventives adequades (llevat que es tracti de infracció molt greu segons l'art. 13 de la LISOS). **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.10. > No adoptar les mesures previstes en l'art. 20 de la LPRL en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels i les treballadors / es. **Greu:** 2.046-40.985 euros.

Article 12.11. > Incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels i les treballadors / es reconeguts en la normativa de PRL. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.12. > No proporcionar la formació o els mitjans adequats per al desenvolupament de les seves funcions als i les treballadors / es Designeu i totes per les activitats de prevenció yal i totes delegats de prevenció. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 13/12. > No adoptar les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenció dels riscos laborals per part dels i les empresàries SYL i totes treballadors / es per compte propi que exerceixin activitats en un mateix centre de treball, o @ s empresari i totes a que es refereix l'art. 24/04 LPRL. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.15. > No designar un @ o diversos i totes treballadors / es per ocupar-se de les activitats i protecció i prevenció en l'empresa o no organitzar o concertar un servei de prevenció quan això sigui preceptiu, no dotar els recursos preventius dels mitjans que siguin necessaris per al desenvolupament de les activitats preventives. Manca de presència dels recursos preventius quan això sigui preceptiu o incompliment de les obligacions

derivades de la seva presència. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 16/12. > Infraccions que suposen l'incompliment de les normatives de PRL, sempre que aquest incompliment suposi un risc greu per a la integritat física o la salut dels i les treballadors / es afectats i afectades. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 17/12. > Manca de neteja al centre o lloc de treball, quan sigui habitual o quan en derivi risc greu per a la integritat física o la salut dels i les treballadors / es. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12,18. > Incompliment del deure d'informar-als i les treballadors / es Designeu i totes per ocupar-se de les activitats de prevenció-de la incorporació a l'empresa de treballadors / es amb relacions de treball temporals de durada determinada o proporcioneu i totes per ETT. **Greu :** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 19/12. > No facilitar als i les trabajadolas / és Designeu @ accés al servei de prevenció l'accés a la informació i documentació pertinent. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 12.20. > No sotmetre, en els termes reglamentàriament establerts, el sistema de prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o avaluació externa quan no s'hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros .

Article 21/12. > Per part de les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens a les empreses, les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les entitats acreditades per desenvolupar i certificar la formació en matèria de PRL: facilitar dades inexactes, de forma o contingut, ometre els que haurien d'haver

consignar, així com no comunicar qualsevol modificació de les seves condicions d'acreditació o autorització, a l'autoritat laboral competent. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 22/12. > Incompliment de les obligacions derivades d'activitats corresponents a serveis de prevenció aliens respecte dels seus empresàries concerteu i totes, d'acord amb la normativa aplicable. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 25/12. > Incomplir les obligacions derivades de les activitats corresponents a les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, d'acord amb la normativa aplicable. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 26/12. > Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a entitats acreditades per desenvolupar i certificar la formació en matèria de PRL, d'acord amb la normativa aplicable. **Greu:** de 2.046 a 40.985 euros.

Article 13.1. > No observar les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros. **Article 13.2.** > No observar les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut dels i les menors. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.3. > No paraitzar o suspendre de forma immediata-per requeriment d'Inspecció de Treball i Seguretat Social-els treballs que es realitzin sense observar la normativa sobre PRL que, segons el parer de la Inspecció, impliquin l'existència d'un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels i les treballadors / es, reprendre els treballs sense haver solucionat prèviament les causes que van motivar la paraització. **Molt greu:** 40.986-819.780 euros.

Article 13.4. > Adscripció de treballadors / es a llocs de treball les condicions siguin incompatibles amb les seves característiques personals conegudes o que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball, així com la dedicació d'aquells i aquelles a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan en derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.5. > Incompliment del deure de confidencialitat en l'ús de les dades relatives a la vigilància de la salut dels i les treballadors / es, en els termes que preveu la LPRL. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.6. > Superar els límits d'exposició als agents nocius que-acord amb la normativa sobre la PRL-originin risc de dany per a la salut dels i les treballadors / es sense adoptar les mesures preventives adequades, quan es tracti de riscos greus i imminents. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.7. > No adoptar, per part dels i les empresàries si treballadors / es per compte propi que exerceixin activitats en un mateix centre de treball, les mesures de cooperació i coordinació i la PRL, quan es tracti d'activitats considerades com a perilloses o amb riscos especials. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.8. > No adopció, per part del / la promotor / ao patronal titular del centre de treball, de les mesures necessàries per garantir que aquells i aquelles otr @ s que desenvolupin activitats en el

mateix rebin la informació i les instruccions adequades (en la forma i amb el contingut i abast que estableix la normativa de PRL) sobre els riscos laborals i mesures de protecció, prevenció i emergència quan es tracti d'activitats considerades com a perilloses o amb riscos especials. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.9. > Accions o omissions que impedeixin l'exercici del dret dels i les treballadors / es a paralitzar la seva activitat en els casos de risc greu i imminent, en els termes que preveu la LPRL. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.10. > No adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat dels i les treballadors / es, en execució de la normativa sobre PRL. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros .

Article 13.11. > Per part de les entitats especialitzades que actuïn com a servei de prevenció alienes a les empreses, les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les que desenvolupin i certifiquin la formació en matèria de PRL: realitzar el exercici de les seves activitats sense comptar amb la preceptiva acreditació o autorització, quan aquesta hagi estat suspesa o extingida, quan hagi caducat l'autorització provisional, així com quan s'excedeixi en la seva actuació de l'abast de les mateixes. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros .

Article 13.12. > Per part de les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens a les empreses o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció: mantenir amb les empreses auditades o concertades vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, diferents de les pròpies de la seva actuació com a tals. Així mateix, per part de les entitats que desenvolupin o certifiquin la formació preventiva: certificar activitats no desenvolupades en la seva totalitat. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Article 13.13. > Per part de les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses: alteració o falsejament del contingut de l'informe de l'empresa auditada. **Molt greu:** de 3.005,07 a 90.151,82 euros.

Article 13.14. > Subscripció per part de l'empresa de pactes amb les contractistes, subcontractistes i ETTs, que tinguin per objecte eludir (en frau de llei) les obligacions derivades de la responsabilitat solidària pel que fa a procediments sancionadors com ara indemnitzacions i recàrrecs de prestacions. La responsabilitat subsidiària implica que en els casos d'empreses que desenvolupin activitats amb altres empreses, quan es produeixin irregularitats cap d'aquests podrà eludir la seva responsabilitat-culpant uns a altres-a l'hora d'indemnitzacions i recàrrecs per prestacions. **Molt greu:** de 40.986 a 819.780 euros.

Quin és el procediment de denúncia?

Abans de formalitzar la denúncia a Inspecció de Treball, hem assegurar-nos que es troba ben argumentada i més, **que podem demostrar de manera fefaent els fets que es denunciem.** Si reunim el màxim de proves, documentació, fotografies, testimonis etc., Resultarà més efectiva.

Hem de tenir present que denunciar actuacions de l'empresa sense les proves pertinents ens desautoritza davant Inspecció i ens perjudica a futurs casos en què fem servir la Inspecció de Treball. De la mateixa manera, haurem d'incloure el màxim possible de dades de l'empresa, com

ara nom, CIF, número patronal, direcció de l'empresa, direcció del centre de treball, etc.

Posteriorment, sol · licitem una reunió amb l'inspector assignat; solen passar uns dies entre la interposició de la denúncia i l'assignació de l'inspector. En aquesta reunió argumentarem tant els fets exposats en la denúncia com aquells aspectes de difícil demostració i que no hem adjuntat a la denúncia, també aquells indicis i fets rellevants que considerem pertinents.

Si la denúncia és urgent per vulneració de drets o en mesures de seguretat i higiene, ho comunicarem i "pressionarem" perquè es giri visita en el menor temps possible, a més evitem que l'inspector caigui en la desídia o ens faci el joc a la contra avisant a l'empresa, per exemple. És important mantenir aquesta "pressió" sobre Inspecció, perquè demostrarem serietat i preocupació.

Des del nostre Sindicat us animem a denunciar davant la inspecció de treball a les vostres empreses per les manifestes irregularitats:

- Contracte temporal en frau de llei**
- Cessió Il · legal de treballadors.**
- Condicions d'oficines i llocs de treball.**
- Horaris, vacances i condicions de treball.**
- Represàlies per exercir drets sindicals.**
- Mesures de salut higiene i seguretat en les obres.**
- Situacions de falsos autònoms dependents.**

Podeu fer-ho Individualment, o facilitar-nos les proves, documentació, fotografies, testimonis o altres informacions per tal que desde la CNT interposem les denúncies que estiguin ben argumentades.

Les denúncies s'han de presentar per al seu registre en les diferents Inspeccions Provincials de Treball i SS o a qualsevol registre públic per a la seva remissió a les mateixes, a més de l'enviament per correu ordinari.

Tinc un contracte temporal, però estic desenvolupant una activitat que és permanent dins de l'activitat de l'empresa. Què puc fer?

Els contractes temporals només poden realitzar-se en els supòsits que taxativament estableix la llei i que són els que preveu l'article 15.1 de l'ET i en el RD 2720/1998. Per tant, si no ens trobem en cap d'aquests supòsits, el contracte es considera celebrat en frau de llei i s'han de considerar els efectes legals com un contracte indefinit. Les estratègies a seguir en aquests supòsits poden ser diverses:

1. denunciar l'existència d'un contracte temporal fraudulent a la inspecció de treball (model 4.A)
2. Esperar que l'empresari li posi fi i demanar com si es tractés d'un contracte indefinit, perquè, des d'un punt de vista legal, en ser fraudulent, s'ha de considerar amb caràcter general com indefinit. (model 4.B)
3. Demanar demanant que el Jutjat declari l'existència d'un contracte indefinit (model 4.c)

Hi ha alguns casos en què, per evitar demandes que suposen una confrontació directa amb l'empresa quan no hi ha prou força, el millor seria denunciar a la Inspecció de Treball. La denúncia pot presentar-se mentre duri el contracte. Així mateix, pots presentar la demanda al jutjat demanant a aquest que declari l'existència d'un contracte indefinit durant la vigència del contracte. Per contra, la demanda per acomiadament s'ha d'interposar una vegada que l'empresari comuniqui la finalització del presumpte contracte temporal.

Quan es formulen demandes davant els Jutjats és pas previ inexcusable en aquest tipus d'assumptes, el presentar una Papereta de conciliació davant el Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació. A més, en el cas últim de demanda que s'interposa a la finalització del contracte, hi ha un termini de 20 dies hàbils, el qual es veu interromput per la presentació de la papereta i es reprèn l'endemà que se celebri l'acte de conciliació . Cal tenir en compte que la jurisprudència constitucional i l'actual redacció de l'article 17 del ET atorguen una especial protecció al treballador que ha demandat prèviament i que és objecte de represàlia per part de l'empresari, de manera que, lluny de perjudicar la presentació d'una demanda pot servir perquè en cas que l'empresari extingeixi la relació laboral es pugui argumentar que hi ha hagut un acomiadament discriminatori.