

Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. (Text refós per LesLleis.com)

Índex

[Mostra/Amaga]

- Exposició de motius
- Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors
 - Article 1. Àmbit d'aplicació
 - Article 2. Exclusions
 - Article 3. Jerarquia normativa
 - Article 4. Principis generals
- Títol II. Contracte de treball
 - Capítol primer. Disposicions generals
 - Article 5. Definició i forma del contracte

Atès que el Consell General en la seva sessió del dia 6 de desembre del 2018 ha aprovat la següent:

Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Índex

Exposició de motius
Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors
Article 1. Àmbit d'aplicació
Article 2. Exclusions
Article 3. Jerarquia normativa
Article 4. Principis generals
Títol II. Contracte de treball
Capítol primer. Disposicions generals
Article 5. Definició i forma del contracte
Article 6. Període de prova
Article 7. Classes i característiques dels contractes
Article 8. Jurisdicció i procediment
Article 9. Prescripció i caducitat
Capítol segon. Subjectes del contracte de treball
Article 10. Persona assalariada
Article 11. Empresari
Article 12. Transmissió d'empresa, cessió d'assalariats i subcontractació d'obres i serveis
Capítol tercer. Contractes de treball per raó de la durada
Article 13. Contracte per temps indefinit
Article 14. Contracte per durada determinada o per a obra concreta o servei concret, amb data certa o incerta d'acabament
Article 15. Contracte per temporada
Article 16. Contracte a temps parcial
Article 17. Contracte fix de caràcter discontinu
Article 18. Contracte d'interinitat o substitució temporal
Article 19. Contracte per a treballs de curta durada
Article 20. Contracte per sessions
Capítol quart. Contractes de treball per raó de la modalitat específica de contractació
Secció primera. Contracte de menors
Article 21. Treball dels menors
Article 22. Forma del contracte de menors
Article 23. Treballs prohibits i excepcions per als menors
Secció segona. Contracte d'aprenentatge o formació
Article 24. Contracte d'aprenentatge o formació
Secció tercera. Altres modalitats específiques de contractes
Article 25. Contracte d'inclusió sociolaboral
Article 26. Contracte d'inclusió sociolaboral de treballadors amb discapacitat
Article 27. Contracte de pràctiques formatives remunerades
Article 28. Contracte de relleu o successió
Article 29. Contracte de continuïtat de la vida laboral de la persona assalariada
Article 30. Contracte de treball a distància o teletreball
Capítol cinquè. Suspensió del contracte de treball
Article 31. Suspensió del contracte de treball

Article 32. Incapacitat temporal
Article 33. Descans per maternitat
Article 34. Descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant
Article 35. Descans per adopció
Article 36. Descans per acolliment familiar
Article 37. Descans per risc durant l'embaràs
Article 38. Víctima de violència de gènere
Article 39. Privació de llibertat
Article 40. Excedències
Article 41. Cas fortuït o força major temporal
Article 42. Disposicions generals per suspensió de contracte
Capítol sisè. Prestació de treball de la persona assalariada
Secció primera. Drets i obligacions dels assalariats
Article 43. Disposicions generals
Article 44. Drets de la persona assalariada
Article 45. Diligència
Article 46. Permanència per formació
Article 47. Prohibició de competència
Article 48. Treball en exclusiva
Article 49. Seguretat i salut en el treball
Article 50. Invencions i obres dels assalariats en el si de l'empresa
Secció segona. Temps de la prestació
Article 51. Temps de treball efectiu
Article 52. Temps a disposició de l'empresa
Article 53. Desplaçaments a causa del treball i viatges per compte de l'empresa
Secció tercera. Jornada de treball i còmput
Article 54. Jornada de treball
Article 55. Còmput trimestral, semestral o anyal de la jornada de treball
Article 56. Inclemències del temps
Article 57. Hores extraordinàries
Article 58. Còmput de les hores extraordinàries
Article 59. Planificació horària i compte d'hores
Secció quarta. Descans de la persona assalariada
Article 60. Descans diari
Article 61. Descans setmanal
Article 62. Festes laborals
Secció cinquena. Vacances anuals
Article 63. Dret a vacances remunerades
Article 64. Obligatorietat de les vacances
Article 65. Temps de gaudiment i determinació del període
Article 66. Retribució
Article 67. Permisos retribuïts
Article 68. Permisos no retribuïts
Capítol setè. Prestació de l'empresa
Secció primera. Disposicions generals
Article 69. Prestació de l'empresa
Article 70. Facultats de direcció
Secció segona. Salari
Article 71. Salari
Article 72. Classes de salari
Article 73. Salari mínim interprofessional
Article 74. Salaris en efectiu i en espècie
Article 75. Plus de nocturnitat
Article 76. Càlcul del salari
Article 77. Lloc, temps i formalitats del pagament del salari
Secció tercera. Protecció del salari
Article 78. Pagament del salari
Article 79. Privilegis del salari
Secció quarta. Altres disposicions
Article 80. Liberalitats de l'empresa
Article 81. Igualtat i conciliació de la vida laboral i personal
Capítol vuitè. Règim de seguretat social
Article 82. Afiliació
Capítol novè. Finalització de la relació laboral
Secció primera. Extinció del contracte
Article 83. Extinció

Secció segona. Rescissió del contracte

Article 84. Acomiadament no causal

Article 85. Acomiadament per causes objectives

Article 86. Formalitats de l'acomiadament no causal i de l'acomiadament per causes objectives

Article 87. Acomiadament per causes disciplinàries

Article 88. Formalitats de l'acomiadament per causes disciplinàries

Article 89. Desistiment de la persona assalariada

Article 90. Formalitats del desistiment

Article 91. Desistiment justificat de la persona assalariada

Secció tercera. Indemnitzacions

Article 92. Indemnitzacions

Secció quarta. Liquidació de la relació laboral

Article 93. Quitança

Article 94. Certificat de serveis prestats

Títol III. Règim disciplinari dels assalariats

Article 95. Faltes i sancions dels assalariats

Article 96. Garanties dels assalariats

Article 97. Faltes lleus

Article 98. Faltes greus

Article 99. Faltes molt greus

Article 100. Sancions disciplinàries

Article 101. Formalitats

Article 102. Prescripció

Títol IV. Drets col·lectius dels assalariats

Capítol primer. Drets de lliure sindicació, d'informació i de reunió

Article 103. Dret de lliure sindicació

Article 104. Dret d'informació

Article 105. Dret de reunió en assemblea

Capítol segon. Dret de representació col·lectiva

Article 106. Dret de representació

Article 107. Delegats dels assalariats i els assalariats amb mandat

Article 108. Comitè d'empresa

Article 109. Competències

Article 110. Deure de confidencialitat

Article 111. Garanties

Article 112. Durada del mandat, revocació i substitució

Capítol tercer. Elecció dels representants dels assalariats a les empreses

Article 113. Promoció d'eleccions

Article 114. Drets electorals

Article 115. Representació dels assalariats contractats no fixos

Article 116. Mesa electoral

Article 117. Funcions i constitució de la mesa electoral

Article 118. Presentació de candidatures

Article 119. Requisits de les candidatures

Article 120. Desenvolupament del procés electoral

Article 121. Elecció

Article 122. Tancament del procés electoral

Article 123. Reclamacions en matèria electoral

Títol V. La negociació col·lectiva

Capítol primer. Acords i convenis col·lectius

Article 124. Dret a la negociació col·lectiva

Article 125. Definició

Article 126. Acords i convenis col·lectius

Article 127. Tipus de convenis i d'acords col·lectius

Article 128. Àmbit general de regulació

Article 129. Contingut mínim

Article 130. Principi de disposicions més favorables

Article 131. Criteri de representativitat

Article 132. Àmbits d'aplicació

Secció primera. Negociació dels acords i els convenis col·lectius

Article 133. Capacitat jurídica i legitimació per negociar i obligar-se

Article 134. Comissió negociadora

Article 135. Mediació

Article 136. Inici de la negociació i oposició

Article 137. Durada i pròrroga

Secció segona. Adopció dels acords i els convenis col·lectius

Article 138. Principi majoritari
Article 139. Força obligacional i eficàcia
Secció tercera. Denúncia dels acords i els convenis col·lectius
Article 140. Dret de denúncia
Article 141. Registre i publicitat
Article 142. Control
Capítol segon. Acords i convenis col·lectius d'empresa
Article 143. Dret dels assalariats de negociar en l'àmbit de l'empresa
Article 144. Composició de la comissió negociadora
Article 145. Negociació amb representants dels assalariats amb mandat
Article 146. Adopció dels acords i els convenis col·lectius subscrits per assalariats amb mandat
Article 147. Objecte i periodicitat de les negociacions
Article 148. Adaptació dels acords i els convenis col·lectius d'empresa
Capítol tercer. Aplicació dels acords i els convenis col·lectius
Article 149. Efecte i caràcter oposable entre les parts signatàries
Article 150. Abast dels efectes
Article 151. Adhesió
Article 152. Reconducció i revisió
Article 153. Pluralitat d'acords o convenis col·lectius
Article 154. Dret d'exercir accions legals
Article 155. Comissió paritària
Títol VI. Règim sancionador
Capítol primer. Infraccions dels empresaris
Article 156. Naturalesa
Article 157. Garanties
Article 158. Infraccions lleus
Article 159. Infraccions greus
Article 160. Infraccions molt greus
Article 161. Reincidència
Article 162. Prescripció
Capítol segon. Sancions
Article 163. Sancions
Article 164. Criteris de graduació
Article 165. Prescripció
Títol VII. Control administratiu i procediment sancionador
Capítol primer. Control administratiu
Article 166. Servei d'Inspecció de Treball
Capítol segon. Procediment sancionador
Article 167. Expedient sancionador
Disposició addicional
Disposició transitòria primera
Disposició transitòria segona
Disposició transitòria tercera
Disposició transitòria quarta
Disposició derogatòria
Disposició final primera
Disposició final segona
Disposició final tercera
Disposició final quarta
Disposició final cinquena

Mostra redacció anterior, corregida l'errata

Exposició de motius

El dia 15 de gener de 1974 es va aprovar el Decret sobre el contracte treball, que regulava en només tretze articles les modalitats contractuals laborals bàsiques i el comiat, i també establia un dia festiu setmanal obligatori. Aquest Decret va ser completat pel Reglament laboral aprovat l'any 1978, la primera part del qual, relativa a les relacions individuals del treball, fixava la jornada laboral en quaranta-quatre hores setmanals, reconeixia vint-i-dos dies de vacances retribuïts i introduïa el concepte del salari mínim interprofessional; d'altra banda, la segona part establia una normativa embrionària en matèria de seguretat i higiene en el treball. En l'exposició de motius del Reglament laboral de l'any 1978, el legislador exposava que "[...] aquest Reglament representa un primer jaló, al qual seguiran posteriorment possibles modificacions, dictades per la pràctica, i adequacions més precises d'acord amb la multivariada complexitat de la realitat social del Principat, adaptant-se a les necessitats concretes [...]".

La previsió del legislador s'ha complert, ja que les necessitats sorgides de les noves relacions laborals i econòmiques, i les opinions i els

neguits exposats per les empreses i els treballadors del Principat, han requerit diverses reformes legislatives que han anat evolucionant i adaptant-se a les necessitats de la societat andorrana des d'aleshores.

Amb la Llei 8/2003, de 12 de juny, sobre el contracte de treball, que derogà el Decret sobre el contracte de treball i el Reglament laboral i en refongué el contingut, es van regular de manera estable i sistemàtica les condicions mínimes en què havien de desenvolupar-se les relacions laborals individuals. Sense cap dubte, aquella Llei suposà un pas endavant important en el desenvolupament legislatiu i representà una millora substancial, perquè incorporà les disposicions que la pràctica i l'experiència aconsellaven per evitar situacions conflictives en l'àmbit de les relacions individuals de treball, adaptà la normativa a la realitat sociolaboral i econòmica del Principat d'Andorra i també a la Carta social europea, i dotà l'Administració de mecanismes de control per ser més eficaç en el control de les empreses que incomplissin la normativa. I si bé l'esperit que inspirà la redacció de la Llei sempre fou la millora de les condicions laborals existents, no va desenvolupar el mandat constitucional contingut als articles 18 i 19.

El 18 de desembre del 2008 és una fita històrica en el desenvolupament i la millora de les relacions laborals i en el camí de l'adequació de la legislació a les necessitats que el segle XXI planteja en matèria social. En compliment del compromís adquirit amb la ratificació de la Carta social europea de fer avançar la legislació andorrana en el camí de l'Europa del progrés social i econòmic, es van aprovar la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, i la Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical.

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals és la norma que regula per primera vegada al Principat d'Andorra els drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa, així com els convenis i els acords col·lectius de treball i els convenis i els acords col·lectius d'empresa. Davant la impossibilitat de regular les especificitats pròpies de cada activitat econòmica, la Llei 35/2008 regula la llibertat i l'autonomia de les parts en les relacions laborals, dins d'un marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual, en benefici de la seguretat jurídica de les parts contractants i, d'altra banda, deixa a l'autonomia i la participació dels actors socials –empresaris i treballadors– la negociació col·lectiva de la millora de les condicions de treball en el marc dels acords i els convenis col·lectius.

D'ençà l'entrada en vigor de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals s'observen uns resultats positius en l'avenç dins el marc de dret necessari o de condicions mínimes de compliment obligatori en què s'ha de desenvolupar la relació laboral individual. No obstant això, en l'aplicació dels drets col·lectius de representació i de negociació col·lectiva, no s'ha aconseguit el grau d'assoliment desitjat, com a conseqüència de la dimensió reduïda de la gran majoria de les empreses andorranes; de la manca de costum o tradició pel que fa a les relacions laborals col·lectives; de la rotació elevada dels assalariats en les empreses, o de l'absència d'afiliació de molts assalariats o empresaris en les organitzacions representatives corresponents. Cal afegir que en el període de vigència del Codi, com a conseqüència de la crisi econòmica, del tancament d'un nombre significatiu d'empreses i dels reajustaments forçats de les empreses que han pogut mantenir-se actives amb moltes dificultats, s'ha evidenciat que el fenomen de l'atur era present a Andorra.

Les necessitats sorgides de l'evolució de les relacions laborals i econòmiques, l'evolució de la societat i els neguits exposats per les empreses i els treballadors palesen de nou la necessitat d'una nova reforma legislativa, mitjançant els nous textos de la Llei de relacions laborals, la Llei qualificada d'acció sindical i patronal i la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

L'objectiu d'aquesta nova Llei, que respecta l'estructura sistemàtica de la Llei 35/2008, és dinamitzar i desenvolupar, encara més i en tots els seus àmbits, les relacions laborals, aprofundir en la concreció i la clarificació de la norma, amb l'objectiu de garantir la seguretat jurídica, ampliar les modalitats de contractació per adaptar-les a les característiques del nostre mercat de treball, i finalment, facilitar i incentivar la contractació i, com a conseqüència, reduir i prevenir l'atur.

Amb aquesta finalitat, després del títol I que fa referència a l'àmbit d'aplicació i als principis informadors, el títol II estableix l'obligació que tots els contractes de treball es formalitzin a partir d'ara per escrit, modifica la regulació del període de prova, i introdueix noves modalitats contractuals com el contracte de treball a distància o teletreball que, a l'entorn europeu, han contribuït i contribueixen a millorar el nivell d'ocupació. També es prioritza la incorporació dels joves al món laboral, i s'incideix en la relació contractual dels assalariats que arriben a l'edat d'obtenir el dret a la pensió de jubilació, i en concret, dels assalariats que assolida aquesta edat volen continuar la vida laboral.

D'altra banda, al mateix títol, es regulen amb més detall i claredat la jornada laboral i els descansos. En aquest sentit, s'amplia el descans per maternitat a vint setmanes i el descans de paternitat a quatre setmanes, i, alhora, s'introdueix el descans per raó d'acolliment familiar. I es crea un permís no retribuït per tenir cura d'un menor en cas de malaltia molt greu o hospitalització de llarga durada. A més, es modifica puntualment la regulació dels acomiadaments no causals i per causes objectives i dels desistiments justificats. Aquestes modificacions puntuals abasten també el títol III, relatiu al règim disciplinari.

Els títols IV i V, que regulen aspectes fonamentals de la relació entre assalariats i empresaris, com ara els drets col·lectius dels assalariats i la negociació col·lectiva, són objecte d'una reforma important i aposten pel model unitari de representació, on serà la vinculació dels representants unitaris al sindicats el que permetrà l'acció sindical en el sí de les empreses. Aquest nou marc legal obre un ventall de possibilitats que permet a empresaris i assalariats dotar l'organització del treball de mecanismes d'adaptació a les necessitats de cada etapa de desenvolupament i de cada situació econòmica, i ho fa fomentant el marc negociador col·lectiu en el si de l'empresa, tenint en compte les especificitats i la casuística pròpies de l'empresa, cada vegada menys generalitzables a l'àmbit dels sectors.

Així, s'introdueixen tot un seguit de preceptes que faciliten, fomenten i impulsen la celebració d'eleccions per designar els delegats dels assalariats, i es crea un nou òrgan de representació, que és el comitè d'empresa. Es redueix el nombre mínim d'assalariats per empresa per elegir representants i, al mateix temps, se n'amplien les atribucions i les garanties, per tal d'afavorir tant com sigui possible la

representació.

Els títols VI i VII són relatius al règim sancionador, al procediment sancionador i al control administratiu, i es modifiquen sobretot per incorporar el nou catàleg de sancions derivades de l'aprovació coetània de la Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu.

Cal posar de relleu finalment el contingut de la Disposició final tercera, que encomana al Govern que elabori un estudi relatiu a la possibilitat de crear un fons de capitalització, amb l'objectiu de ser un instrument avançat i modern que, amb aportacions d'empresaris i persones assalariades, pugui constituir un fons individual amb finalitats diverses i importants.

En conseqüència, aquesta Llei pretén dotar l'ordenament jurídic d'un nou marc regulador en matèria laboral, adaptat a les necessitats presents i futures i a les especificitats del nostre país; modernitzar la normativa vigent i homologar-la als requeriments i a les recomanacions dels organismes internacionals competents; introduir els elements necessaris per tal de fer possible la cooperació dels empresaris amb els assalariats, des de la perspectiva de la coresponsabilitat, amb l'objectiu de fer possible el creixement econòmic i fomentar l'ocupació, i reforçar la representativitat de les parts de la relació laboral i impulsar l'exercici de la negociació col·lectiva.

Títol I. Àmbit d'aplicació i principis informadors

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquesta Llei és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat d'Andorra. També és aplicable a les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al Principat d'Andorra i assalariats quan l'objecte del treball és a l'estranger, llevat que en el contracte les parts hagin convingut l'aplicació de la Llei del país estranger.

Article 2. Exclusions

1. Queden exclosos de la regulació d'aquesta Llei:

- a) El personal de l'Administració pública d'acord amb la Llei de la funció pública i quan, a l'empara d'una llei, la relació laboral es regula per normes administratives o estatutàries.
- b) El treball amistós quan es realitzi de forma esporàdica, sense retribució i, en tot cas, per una durada inferior a dos dies laborables.
- c) Els treballs familiars, excepte si es demostra la condició d'assalariats de les persones que els duen a terme. A l'efecte d'aquesta Llei es consideren familiars el cònjuge, la persona unida per una situació legal o de fet equivalent, els descendents, els ascendents i els altres parents per consanguinitat, afinitat o adopció fins al segon grau inclòs. En tot cas, als treballs familiars realitzats per menors els són aplicables els articles 21 i 23.
- d) El treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de voluntariat social, i els treballs de bon veïnatge.
- e) L'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec d'administrador o de membre del Consell d'Administració o dels òrgans directius d'una societat, realitzant únicament tasques inherents al càrrec, llevat que s'indiqui expressament el contrari.
- f) El treball dels pastors i els contractes de parceria.
- g) El contracte de pràctiques formatives no remunerades.

2. Es consideren relacions laborals de caràcter especial, regulades per aquesta Llei amb caràcter no imperatiu i subsidiari, en allò que no estigui expressament pactat:

- a) Les dels penats en les institucions penitenciàries.
- b) Les dels artistes en espectacles públics.
- c) Les dels esportistes professionals.
- d) Qualsevol altre treball que sigui declarat expressament com a relació laboral de caràcter especial per una llei.

3. Es consideren relacions laborals d'inclusió sociolaboral, regulades als articles 25 i 26 d'aquesta Llei:

- a) Les dels usuaris del Programa d'inclusió sociolaboral del Govern, mentre estiguin donats d'alta com a assalariats del Programa.
- b) Les dels assalariats amb discapacitat, que treballin com a usuaris d'algun dels programes d'inclusió laboral que es desenvolupin en el marc de la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat.

4. Tenen també la consideració de relacions laborals de caràcter especial, únicament pel que fa referència als aspectes relatius a la determinació de la jornada diària i setmanal de treball i a la planificació horària, la dels monitors de les escoles d'esquí, que han de gaudir almenys d'una jornada completa de descans setmanal, la qual és obligatòria i irrenunciable. No obstant això, ateses les peculiaritats del sector, aquesta jornada de descans es pot traslladar a la setmana anterior o posterior de manera que s'asseguri, en tots els casos, que cada període de dos setmanes es gaudeix almenys de dos jornades complertes de descans.

Article 3. *Jerarquia normativa*

Els drets i les obligacions derivats de la relació laboral es regulen per:

- Les disposicions contingudes a la Constitució.
- Els tractats i els acords internacionals vigents al Principat d'Andorra.
- Les disposicions legals i reglamentàries.
- Els convenis col·lectius en els àmbits que determina l'ordenament jurídic.
- En matèria de seguretat i salut en el treball, en allò que no estigui regulat per la legislació pròpia, tenen caràcter supletori les disposicions dels convenis aprovats per l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- La voluntat de les parts segons el contracte de treball, sempre que l'objecte sigui lícit i no estableixi, en perjudici de la persona assalariada, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius.
- Els usos i costums professionals, que només són aplicables en defecte de disposicions legals, reglamentàries, convencionals o contractuals. Els usos i costums professionals requereixen sempre l'aportació de prova.

Article 4. *Principis generals*

1. Tant l'empresari com la persona assalariada han d'obrar de bona fe en l'execució del contracte i evitar qualsevol abús de dret, conducta antisocial o discriminació per raó de naixement, raça, sexe, discapacitat, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal, social o cultural, i també d'afiliació, o no-afiliació, a una organització sindical o política. Són nul·les les clàusules que constitueixin un acte de discriminació, i qualsevol de les parts, individualment o de manera col·lectiva, en pot demanar la declaració de nul·litat als tribunals.

2. Els conflictes que es puguin originar en aplicació de dues o més normes laborals, estatals o convencionals, es resolen mitjançant l'aplicació de la disposició més beneficiosa per a la persona assalariada apreciada en el seu conjunt, i en còmput anyal respecte als conceptes que siguin quantificables.

3. Els manaments d'aquesta Llei són imperatius i, llevat d'indicació contrària, constitueixen uns mínims irrenunciables de compliment obligatori per a assalariats i empresaris. Qualsevol renúncia de drets per part de la persona assalariada és nul·la.

En cas de dubte, la interpretació i l'aplicació de la norma s'han de fer d'acord amb el principi *in dubio pro operario*.

Títol II. Contracte de treball

Capítol primer. Disposicions generals

Article 5. *Definició i forma del contracte*

1. Es considera contracte de treball aquell pel qual una persona es compromet lliurement a prestar personalment un treball per compte d'una altra persona, física o jurídica, dins el seu àmbit d'organització i direcció, mitjançant una remuneració de qualsevol naturalesa, anomenada salari.

2. El contracte de treball, sigui quina sigui la seva durada o modalitat, s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit i amb cada un dels assalariats. El treball especialment encomanat per l'empresari a una colla o un grup d'assalariats comporta una relació laboral bilateral i individual amb cada un d'ells.

3. La normativa continguda en reglaments interns de l'empresa només pot ser al·legada en perjudici de la persona assalariada si al contracte de treball s'especifica que, prèviament, se li ha lliurat un exemplar de la normativa esmentada. La signatura del contracte de treball per part de la persona assalariada acredita aquest lliurament.

Qualsevol modificació dels reglaments interns de l'empresa ha de ser comunicada de forma fefaent, bé mitjançant els representants legals dels assalariats, si n'hi ha, bé directament als assalariats.

Registreu-vos a LesLleis.com per
accedir al contingut complert d'aquesta pàgina.

--	--	--