

CIUTADANIA, POLÍTICA I DRET – 1r BATXILLERAT

Final – Data: /06/2023



Alumne/a:

Temes: Unitat 8 (el sistema multinivell), unitat 9 (l'organització territorial dels Estats), unitat 10 (el procediment electoral), unitat 11 (introducció i origen històric del dret), unitat 12 (les fonts del dret), unitat 13 (les vies de resolució de conflictes) i unitat 14 (els principis i anàlisis de casos pràctics del dret).

Cada pregunta té un valor de 2 punts.

1.- Selecciona un àmbit, enumera totes les institucions d'aquell àmbit que haguem mencionat a classe i explica aquelles que haguem definit.

- a) Municipal, comarcal i provincial.
- b) Comunitat Autònoma.
- c) Estat.
- d) Europa.
- e) Món

2- Defineix els següents conceptes: [2 punts: 0,4 cada una: 3-5 línies cada una].

- I. Agenda 2030.
- II. Centralisme amb desconcentració administrativa.
- III. Circumscripció electoral, districte electoral o legislatiu.
- IV. La desafecció política.
- V. El Codi de Justinia.
- VI. Els Tribunals de la Veritat.

3- Explica: [2 punts: 1/3 pàgina aprox.].

- a) La iniciativa legislativa popular a Espanya i a Catalunya.
- b) El dret i les diferents branques.

4- Fes una taula amb les diferències entre el sistema de dret anglosaxó (o Common Law) i el sistema de dret civil, entre la capacitat jurídica i la capacitat d'obrar, i entre la mediació i l'arbitratge.

5- Resol el següent cas pràctic aplicant el coneixement après durant aquest curs.

A causa de l'important augment de clients, l'empresa **Solucions Intel·ligents S.A.** dedicada a la **logística per l'e-commerce** va procedir el juny de 2022 a la contractació d'en **Miquel A.** amb la finalitat d'agilitar la recepció i

gestió de les comandes i millorar l'eficiència general de la companyia. Va ser classificat en el **Grup professional I Personal Titulat Superior-Àrea funcional Direcció estratègica**.

Empresa i treballador van subscriure un **contracte per circumstàncies de la producció amb una durada de 6 mesos** i van acordar un pacte de **període de prova de 6 mesos** conforme al que es disposa al conveni col·lectiu aplicable. **Després de 5 mesos i 20 dies** de prestació de serveis, **l'empresa** comunica al treballador l'**extinció** del seu contracte per no superació del període de prova.

Al febrer de 2023 l'empresa dirigeix una **oferta de treball a la Mercedes J. qui 4 anys enrere havia dirigit amb gran eficàcia i eficiència el departament de logística**. Durant el període transcorregut s'han realitzat **importants canvis en els processos de treball**, motiu pel qual en el contracte de treball ofert **s'inclou un període de prova de 6 mesos**. La treballadora no està d'acord amb celebrar un nou pacte de període de prova en haver prestat anteriorment serveis per l'empresa durant més de 5 anys.

- a) Considereu ajustada a dret la decisió presa per l'empresa respecte al Miquel? Com es podria qualificar?
- b) És ajustat a dret sotmetre a la Mercedes a un nou període de prova?

Normativa i jurisprudència d'interès per resoldre el cas:

Per a la pregunta A:

Article 14 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (d'ara en endavant ET): "podrà concertar-se per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de duració que, en el seu cas, s'estableixin en els convenis col·lectius (...) En el supòsit dels contractes temporals de duració determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes, **excepte si es disposa una altra cosa al conveni col·lectiu**".

Article 15.1 ET: Es troba classificat entre els supòsits temporals de duració determinada de l'article 15 aquells que siguin "per circumstàncies de la producció".

En el conveni col·lectiu aplicable en aquest cas estableix que: "Es podrà acordar un període de prova de 6 mesos també en aquells contractes de duració determinada de menys de 6 mesos sempre i quan sigui superior a 1 mes".

STS 12 de juliol de 1988, núm. 1199, STS de 5 de març de 2008, i STS 17 de gener de 1985 "es pot establir un període de prova igual a la duració del contracte sense que es consideri un abús de dret".

Article 14.2 ET "la resolució de la relació laboral (...) podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs".

Per a la pregunta B:

Article 14.1 ET “serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l’empresa, sota qualsevol modalitat de contractació”.

STS del 23 d’octubre de 2008 (rec. 2423/2007) “si el període de prova té per finalitat acreditar l’aptitud del treballador per al seu lloc de treball a desenvolupar, és lògic que es prohibeixi la possibilitat de pactar un nou període de prova quan ja s’ha acreditat la idoneïtat, durant la vigència d’un contracte anterior”.