



LA PRESTACIÓ LABORAL:
DETERMINACIÓ I
MODIFICACIÓ



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**
Universitat de València

Objecte del contracte de treball i determinació de la prestació laboral

- Objecte
 - Prestació salarial (empresari)
 - Prestació laboral (treballador)
 - contingut = funcions
 - quantitat de treball = rendiment
 - temps i lloc



Determinació de les funcions: la classificació professional

- Classificació professional
 - Elenc ordenat objectivament i jeràrquicament de les tasques o funcions pròpies de l'empresa o de l'àmbit professional corresponent (sistema de classificació professional).
 - Ubicació del treballador dins d'aquest, per assignar-li un determinat nivell professional i saber quines són les seues funcions (acte de classificació professional o d'enquadrament professional).

-
-
-
- Ha d'establir-se per mitjà de la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors (art. 22.1 ET).
- Per tant, no l'estableix la llei.
- Per a la seua elaboració s'utilitza el «grup professional» (art. 22.2 ET)
 - Agrupació de tasques o funcions que corresponen a un mateix nivell professional.
 - Identificació i descripció del contingut d'aquestes.
 - Determinació de les aptituds professionals i, si és el cas, de les titulacions necessàries.
- Dins del grup professional podran distingir-se altres nivells o mòduls més específics.
- La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu **garantir l'absència de discriminació directa o indirecta** entre homes i dones (art. 22.3 ET).

Eliminació de les categories professionals (Reforma 2012).

Polivalència funcional → Les tasques que es desenvolupen durant un temps major.

-
-
-



- Ubicació del treballador dins del sistema general de classificació professional vigent en l'empresa.
- Per acord entre treballador i empresari. Possible contingut:
 - assignació del treballador a un determinat grup professional.
 - atribució de funcions concretes.
 - pacte de polivalència funcional (assignació de funcions pertanyents a dos o més grups professionals. Es procedirà a l'equiparació del treballador al grup professional al qual pertanguen les funcions que s'exercisquen durant méstemps). És necessari **pacte exprés**.
- Acord exprés o tàcit (excepte polivalència funcional)
 - Si no hi ha acord exprés: classificació corresponent a les funcions que desenvolupe efectivament.
 - Obligació de l'empresari d'informar per escrit el treballador sobre la seua classificació professional en contractes superiors a 4 setmanes (art. 8.5 ET i 2.2 RD 1659/1998). Excepte les condicions que figuren expressament en el contracte signat.

-
-
-

Falta d'adequació entre classificació assignada i funcions efectivament desenvolupades

Inicial (des de l'inici del contracte de treball): el treballador podrà reclamar que se li classifiqui correctament si compleix els requisits.

Sobrevinguda (classificació correcta però l'empresari exigeix la realització de funcions diferents de les pactades-mobilitat funcional): regles mobilitat funcional.

Procés especial art. 137 Llei 36/2011 (LRJS).

- 1) Informe del Comitè d'Empresa (o delegats de personal) sobre les tasques superiors (15 dies).
- 2) Una vegada admesa la demanda → Informe de la Inspecció de Treball.
- 3) Possibilitat d'acumular l'acció de major salari.
- 4) No recurs (excepte que les quantitats superen el mínim de la suplicació).

1.3. Circumstàncies de la prestació: lloc i temps

Temps (remissió)

Lloc: localització geogràfica on el treballador ha de desenvolupar els seus serveis.

- Es determina en el contracte de treball.
- Obligació d'informar per escrit sobre el lloc de treball (art. 8.5 ET i 2.2 RD 1659/1998).



1.4. El rendiment degut

- Deure bàsic del treballador: deure de diligència o rendiment.
- Previsions
 - Art. 5.a) i e) ET: deure de diligència i millora de la productivitat.
 - Art. 20.2 ET: deure de diligència i col·laboració en el treball que marquen les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats de direcció i, si no n'hi ha, pels usos i costums (fonts que determinen el rendiment degut).
 - Motiu d'acomiadament.





- **Problemes** mesura del rendiment
 - Treballs que no poden ser mesurats objectivament (treballs intel·lectuals)
 - Treballs en què el rendiment pot determinar-se de manera objectiva (per exemple, treballs manuals)
- **Finalitat**
 - Exigència de rendiment mínim per a determinar incompliments contractuals
 - Fixació de primes o incentius salarials per rendiments superiors al mínim (complements salarials, retribució variable)



- **Conseqüències** incompliment
 - Disminució voluntària del rendiment: acomiadament disciplinari (art. 54.2.e) ET)
 - Disminució involuntària del rendiment: acomiadament per ineptitud (art. 52.a) ET)

1.5. El deure de bona fe contractual

1.5.1. Fonament

Previsions

- Art. 5.a) ET: complir obligacions concretes del lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe.
- Art. 20.2 ET: empresari i treballador se sotmetran en les prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

Concreció jurisprudencial: terme jurídicament indeterminat.

Obligació de complir fidelment i honestament allò que s'ha acordat que obliga a ambdues parts del contracte (bidireccional) = comportament legal.

Conseqüències incompliment

- Per part del treballador: transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en l'exercici del treball, causa d'acomiadament **disciplinari** (art. 54.2.d) ET)
- Per part de l'empresari: resolució del contracte a instàncies del treballador (art. 50 ET) i possible indemnització (com en un acomiadament improcedent)

Manifestacions de la bona fe



- Obligació de denunciar entorpiments en el treball, faltes en el material, en els instruments de treball o en les màquines.
- Obligació de no ocasionar perjuís a l'empresa en els locals, màquines i instruments de treball.
- Obligació d'abstenir-se d'acceptar suborns.
- Obligació de mantenir secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresari.
 - Fins i tot després de l'extinció del contracte.
 - Informació reservada que es considera valuosa per a proporcionar un avantatge competitiu en el mercat.
 - Pot donar lloc a responsabilitat penal (art. 278 i 279 CP: delictes de descobriment i revelació de secrets d'empresa).
 - Es diferencia del deure de sigil dels representants dels treballadors (art. 65.2 ET i 10.3 LOLS).

Pacte de no competència postcontractual

Fonament: (art. 21.2 ET)

- a) El pacte ha de celebrar-se abans que l'extinció, però el efectes es donen una vegada **conclòs** el contracte.
- b) Duració màxima: **2 anys** per als tècnics, i **6 mesos** per altres treballadors. En cas d'extralimitacions: no nul·litat de la clàusula i aplicació del límit legal.
- c) L'empresari deu tenir un efectiu **interés industrial o comercial** que no se'n vaja a una altra empresa.
- d) **Compensació** adequada al treballador (llibertat).
- e) En cas d'incompliment: **reintegració** de la compensació rebuda i possibilitat de pactar reparacions específiques.

Pacte de plena dedicació

Fonament: (art. 21.1 ET)

Es un compromís de no treballar per a qualsevol altra empresa

–**Límits**

- No imposició unilateral
- Ha de formalitzar-se de manera expressa (per escrit)
- S'ha de compensar econòmicament
- Dret a rescindir l'acord comunicant-ho per escrit a l'empresari amb un preavís de 30 dies (art. 21.3 ET): pèrdua de compensació econòmica

–**Incompliment:** acomiadament o sanció per transgressió de la bona fe contractual (arts. 54.2.d) i 58.1 ET) i possible indemnització pels danys i perjuís.

Pacte de permanència

Fonament (art. 21.4 ET)

És el compromís de romandre en l'empresa durant un cert temps quan haja rebut especialització professional amb càrrec a l'empresari per a posar en marxa determinats projectes o fer un treball específic.

– Requisits

- Ha de ser per escrit
- Duració màxima: 2 anys
- No pot celebrar-se en contractes en pràctiques o per a la formació
- Abandó del treballador abans del termini (qualsevol supòsit d'extinció per voluntat del treballador de manera directa o indirecta): indemnització de danys i perjuís



2.2.2. La mobilitat geogràfica a iniciativa del treballador

- **Reagrupació familiar** (art. 40.3 ET): si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fóra treballador de la mateixa empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi ha un lloc de treball.
- **Víctimes de violència de gènere i víctimes del terrorisme** (art. 40.4 ET): dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball si es «veuen obligades» a abandonar el lloc de treball. Té una duració inicial de 6 mesos amb reserva del lloc de treball.
- **Persones amb discapacitat** (art. 40.5 ET): dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball si han de rebre fora de la seua localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic.

-
-
-
- Abast de l'art. 41 ET

- Només permet modificar substancialment condicions de treball, no les modalitats contractuals.
- Interpretació del terme «substancial»
 - modificació significativa o rellevant
 - criteris: intensitat quantitativa, caràcter definitiu o temporal, etc.
- **Justificació:** «provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció» entenent per aquestes les que estiguen relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa (art. 41.1 ET).
- **Matèries:** llista exemplificativa
 - Jornada de treball
 - Horari i distribució del temps de treball
 - Règim de treball per torns
 - Sistema de remuneració i quantia salarial
 - Sistema de treball i rendiment
 - Funcions quan excedisquen dels límits de l'art. 39 ET
 - Altres

2.3.2. El procediment de modificació substancial

A) Modificació de caràcter individual

- Afecta un sol treballador o a un nombre de treballadors inferior als límits de les modificacions col·lectives (art. 41.2 ET)
- Notificació al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seua efectivitat (art. 41.3 ET)



B) Modificació contractual de caràcter col·lectiu

En un període de 90 dies afecta almenys a (art. 41.2 ET):

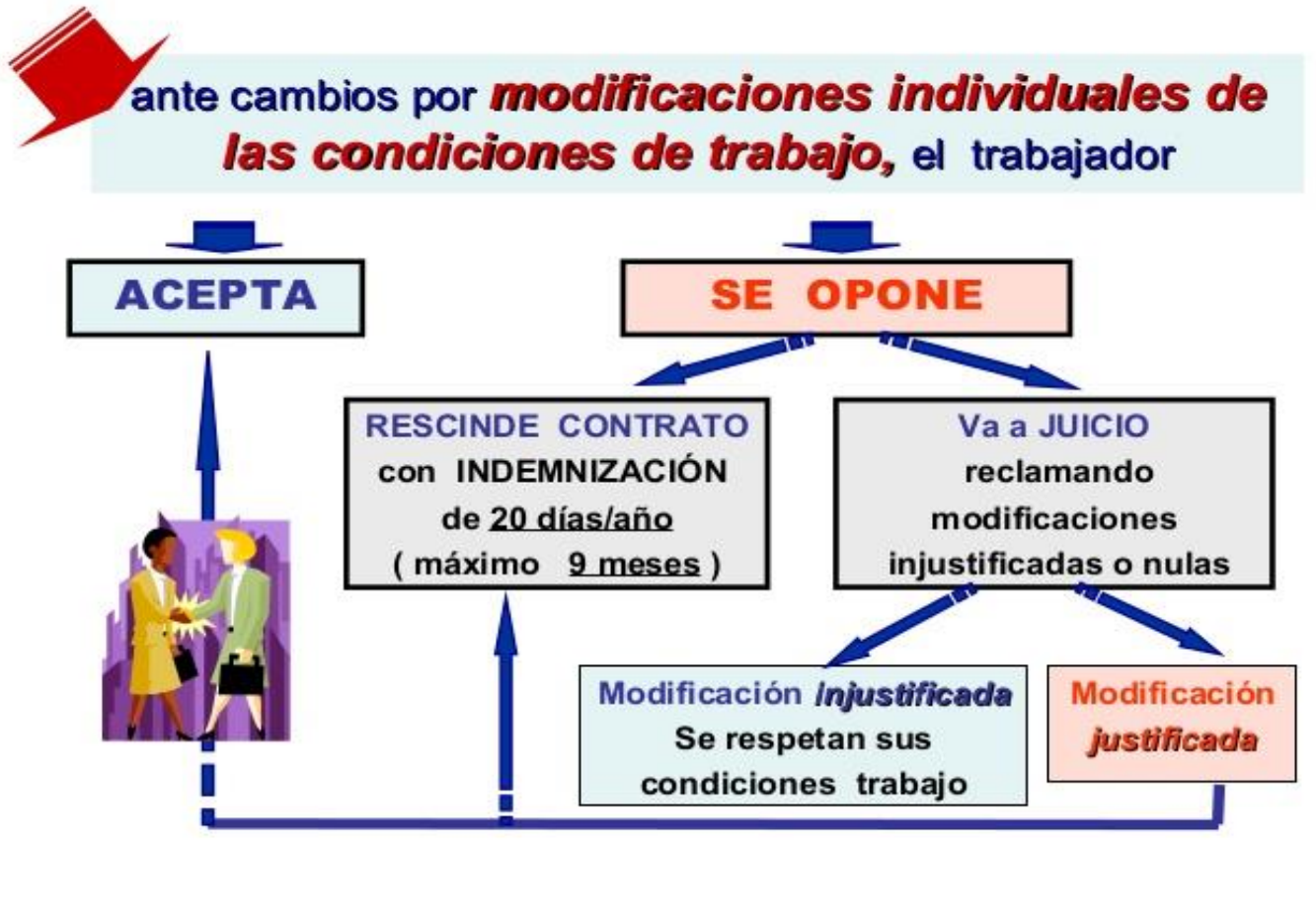
- 10 treballadors en les empreses de menys de 100 treballadors
- 10 % dels treballadors en empreses entre 100 i 300 treballadors
- 30 treballadors en les empreses de més de 300 treballadors

Modificacions en períodes successius de 90 dies amb l'objecte d'eludir la qualificació de modificació de caràcter col·lectiu en un nombre inferior al llindar numèric i sense que concòrreguen noves causes: **frau de llei i les noves seran declarades nul·les i sense efecte** (art. 41.3 ET).

Procediment col·lectiu

- Període de consultes amb els representants dels treballadors (no superior a 15 dies): mateixes regles que trasllat col·lectiu (art. 41.4 ET).
- Objecte: causes motivadores i possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, mesures necessàries per a atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.
- Es pot substituir per un procediment de mediació o arbitratge.
- Finalització
 - Amb acord: vot favorable de majoria de representants que representen a la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats. Es pressuposa que concorren les causes de l'art. 41.1 ET i només potser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret.
 - Sense acord: l'empresari notifica als treballadors la seua decisió i produeix efectes en el termini dels 7 dies següents (art. 41.5 ET).

Efectes: opciones del trabajador



B) Els efectes de la modificació contractual col·lectiva

Els mateixos que en cas de modificació individual

- Si hi ha acord en període de consultes, només pot ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió.
- Pot ser impugnada individualment o col·lectivament: la demanda col·lectiva paralitza la tramitació de les accions individuals (art. 41.5 ET).

2.3.4. La modificació normativa convencional: la inaplicació del conveni col·lectiu per la via de l'article 82.3

Antiga «desvinculació salarial».

Acord entre l'empresa i els representants dels treballadors mitjançant el qual es pot decidir inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu

- Jornada de treball
- Horari i la distribució del temps de treball
- Règim de treball a torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, quan excedisquen dels límits de l'art. 39 ET
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social



- **Requisits:** causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.
- **Legitimació:** representants dels treballadors legitimats per a negociar convenis col·lectius d'empresa amb aplicació de regles art. 41.4 ET.



**GRÀCIES PER LA VOSTRA
ATENCIÓ**






TEMA 2.- TEMPS DE
TREBALL I PERÍODES DE
DESCANS



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**
Universitat de València



1. La jornada de treball

Concepte: temps que cada dia, setmana, any o mòdul temporal de què es tracte dedica el treballador a la prestació de treball.

Regulació

- Arts. 34-38 ET
- RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

1.1. Jornada laboral ordinària

1.1.1. Duració

- Serà la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball (art 34.1 ET)
- Limitacions
 - Jornada màxima ordinària de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual (art. 34.1 ET).
 - El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 9 diàries, excepte que, per conveni col·lectiu o si no n'hi ha, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establisca una altra distribució del temps de treball diari, respectant el descans entre jornades (art. 34.3 ET).
 - Els treballadors menors de 18 anys no poden realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu (art. 34.3 ET).
 - El descans mínim entre jornada i jornada de 12 hores ininterrompudes (art. 34.3 ET.)
 - Descans mínim setmanal (retribuït com treball efectiu) (art. 37.1 ET):
 - Regla general: dia i mig ininterromput (com a regla general, vesprada de dissabte o matí de dilluns i dia complet de diumenge) amb possibilitat d'acumulació per períodes de fins a 14 dies.
 - Menors de 18 anys: 2 dies ininterromputs, sense possibilitat d'acumulació.
 - Excepcions en determinades jornades especials (RD 1561/1995).

1.1.2. Càmput de la jornada

- S'ha d'atendre al treball efectiu («el temps de treball es computa de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el seu lloc de treball [art. 34.5 ET])
 - No és treball efectiu
 - Activitats prèvies o posteriors al treball.
 - Temps de presència, espera o disponibilitat.
 - Sí és treball efectiu
 - Formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció.
 - Registres en la persona del treballador o en els seus efectes personals.
 - Reconeixements mèdics exigits per la normativa.
 - Crèdit horari dels representants.
 - Negociació de convenis col·lectius.
 - Funcions específiques dels delegats de prevenció.



1.1.3. Distribució de la jornada

Possibilitats

Distribució regular: totes les setmanes 40 hores, com a màxim.

Distribució irregular: les hores de treball varien en les diferents setmanes al llarg de l'any .

Pot establir-se per mitjà de conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors en defecte de pacte. L'empresari podrà decidir unilateralment la distribució irregular al llarg de l'any del 10% de la jornada de treball (comunicant al treballador, amb una antelació mínima de 5 dies, el dia i l'hora de la prestació de treball) (art. 34.2 ET).



1.2. Jornades especials en activitats determinades

Art. 34.7 ET: el Govern, a proposta del ministre de Treball i prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i duració de la jornada de treball i dels descansos, per a aquells sectors i treballs que, per les seues peculiaritats, així ho requerisquen.

RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball:

- Especialitats respecte al còmput de la jornada
- Ampliacions i limitacions de jornada
- Regles especials en matèria de gaudi de descansos

1.3. Jornades especials per circumstàncies personals

Adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'establisquen en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribe amb l'empresari respectant allò que s'hi ha previst (art. 34.8 ET) (jornada continuada, horari flexible, etc.)

Lactància d'un menor de 9 mesos (art. 37.4 ET)

Supòsits: naixement de fill, adopció o acolliment

Possibilitats



1 hora d'absència del treball, que es pot dividir en dues fraccions (s'incrementa proporcionalment en cas de part, adopció o acolliment múltiples)
Reducció de jornada de mitja hora
Acumulació en jornades completes

Titularitat: homes i dones (però, només un dels progenitors si ambdós treballen) STJUE 30-9-2010



Naixement de fills prematurs o que hagen de romandre hospitalitzats després del part (art. 37.5 ET)

- Dret a absentar-se del treball durant una hora i
- dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari



- Reducció de jornada per a atenció de fills i familiars (art. 37.5 ET)

- Supòsits

- **guarda legal:** cura de menor de 12 anys o de persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda.
- **atenció directa d'un familiar,** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es puga valdre per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

- Contingut: reducció de la jornada **diària**, amb disminució proporcional del salari, entre un mínim d'un octau i un màxim de la meitat.

- Titularitat: homes i dones (se'n pot limitar l'exercici simultani si treballen en la mateixa empresa).

- Concreció i exercici (art. 37.6 ET)

- La concreció horària i la determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seua jornada ordinària (els convenis col·lectius poden establir criteris).
- Preavís a l'empresari amb una antelació de 15 dies o aquella que es determine en el conveni col·lectiu.
- En cas de discrepància, procediment art. 139 LRJS.



Article 139 LRJS

- a) El treballador disposa d'un termini de 20 dies.
- b) Pot acumularse l'acció de danys i perjuís ocasionats al treballador, exclusivament pels derivats de la negativa del dret .
- c) L'empresari i el treballador han de portar les respectives propostes i alternatives de concreció als actes de conciliació previa al juí i al mateixacte de juí.
- d) El procediment serà urgent i se li dóna tramitació preferent. L'acte de la vista ha de fixarse dins dels 5 dies següents a l'admissió de la demanda. La sentència es dicta en un termini de 3 dies.
- e) No hi cap recurs, excepte si ha existit acumulació de pretensió per danys i perjuís i la quantia donara lloc al recurs de suplicació.

2. Les hores extraordinàries

Són aquelles que es realitzen sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball fixada de conformitat amb l'art. 34 ET (art. 35.1 ET). Precisions:

- S'ha de tenir en compte la possibilitat de distribució irregular de la jornada (es pot treballar per damunt de les 40 hores setmanals sense que apareguen hores extraordinàries) i d'establir una duració superior a 9 hores diàries.
- Segons la jurisprudència, si es treballa per sobre de la jornada màxima pactada en conveni col·lectiu o contracte individual, però sense superar la jornada màxima legal, el conveni o el contracte poden excloure aquestes hores de la consideració d'hores extraordinàries (SSTS 21-2-2006 i 20-2-2007).

Tipus

- Voluntàries
- Obligatòries



2.1. Hores extraordinàries voluntàries

Son aquelles que proposa l'empresari i que el treballador és lliure d'acceptar o rebutjar.

Característiques

- **Prohibicions:** menors d'edat (art. 6.3 ET), treballadors nocturns (art. 36.1 ET), treballadors que estiguen disfrutant dels permisos de maternitat i paternitat a temps parcial (DA 1.4.1.c) 295/2009) o treballadors amb discapacitat en Centres Especials d'Ocupació (art. 13.a) RD 1368/1985).
- **Registre:** obligació de registre dia a dia totalitzant-les en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurament de còpia del resum al treballador en el rebut de salaris (art. 35.5 ET).
- **Obligació d'informar mensualment els representants dels treballadors** (DA 3a.b) RD 1561/1995).
- **Retribució o compensació en descans** (art. 35.1 ET): per mitjà de conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'opta entre:
 - Abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixe (en cap cas inferior al valor de l'hora ordinària) o
 - compensar-les per temps equivalents de descans retribuït.
 - Si no hi ha pacte: compensació amb descans dins dels quatre mesos següents.

-
-
-
- Nombre màxim: 80 hores a l'any (o nombre proporcional si es realitza una jornada inferior) (art. 35.2 ET)
 - No es computen
 - Hores extraordinàries compensades amb descans dins dels quatre mesos següents
 - Hores extraordinàries per força major
 - Si es realitzen per damunt del límit legal el treballador té dret a retribució o compensació i es pot imposar sanció administrativa a l'empresari (art. 7.5 LISOS). Infracció greu: *«La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball al fet que es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut».*

-
-
-

SAN de 4 de decembre de 2015

- CAS BANKIA. L'Audiència Nacional condemna Bankia a dur a terme un registre de la jornada ordinària de treball com a mitjà per poder controlar les hores extraordinàries que fan el treballadors. Dóna llibertad a Bankia, per adoptar el mètode de control que preferisca.

Es reitera posteriormente en la **SAN de 19 de febrero de 2016** → Cas Abanca.

STS de 23 de març de 2017

- Anul-la la sentència de la AN de 4 de novembre de 2015 i interpreta que l'article 35 ET no obliga a fer un registre de la jornada diària, sinó exclusivament sobre les hores extraordinàries. Llibertat d'empresa (art. 38 CE).

- -
 -
- 2) a) Son obligatòries si l'empresari les exigeix.
- b) Poden ser realitzades pels treballadors del torn de nit.
- c) No computen a efectes de límits d'hores extres (recordem 80 h. / l'any).
- d) Es compensen igual que les ordinàries o comunes.
- e) Cotitzen menys (reduit: 14% en lloc de 28,3%).

3. L'horari de treball

3.1. L'horari

- Concepte: concreció dels moments en què cada dia s'entra i s'ix del treball.
- Opcions
 - Jornada continuada/jornada partida
 - Continuada: es compleix de manera ininterrompuda
 - Partida: es divideix en dues fraccions
 - Descans no inferior de 15 minuts si la duració de la jornada diària continuada excedeix de 6 hores (menors de 18 anys: mínim de 30 minuts si excedeix de 4 hores i mitja) (art. 34.4 ET)
 - Horari rígid/horari flexible
 - Horari rígid: les hores d'entrada i eixida són imposades.
 - horari flexible: cada treballador pot determinar els moments inicial i final de la seua prestació diària, dins d'uns límits.

3.2. El treball nocturn i els treballadors nocturns

Treball nocturn

- És el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí (art. 36.1 ET).
- Prohibicions: menors de 18 anys (art. 6.2 ET) i treballadores embarassades o en situació de part recent si hi haguera un risc per a l'embaràs o la lactància (art. 26 LPRL).
- Retribució específica (plus de nocturnitat).
 - Únicament per les hores efectivament realitzades en horari nocturn
 - Es pot acordar la compensació per descansos
 - No és necessària quan el salari s'haja establert atenent que el treball siga nocturn per la seua naturalesa

-
-
-

• Treballador nocturn



- És aquell que realitza normalment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seua jornada diària de treball, així com aquell que es preveu que pot realitzar en aquest període, d'una part no inferior a un terç de la seua jornada de treball anual (art. 36.1.3 ET).
- Regles específiques sobre seguretat i salut:
 - La jornada de treball no pot excedir 8 hores diàries de mitjana en un període de 15 dies.
 - No poden realitzar hores extraordinàries (art. 36.1 ET), excepte supòsits d'ampliació de jornada del RD 1561/1995, hores extraordinàries per força major i per a corregir irregularitats en el relleu dels torns.
 - Obligació de garantir una avaluació gratuïta de salut, abans de la seua adscripció i posteriorment,
 - dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que hi haja en l'empresa i per al qual siguem professionalment aptes si es reconeixen problemes de salut relacionats amb el treball nocturn (art. 36.4 ET).

3.3. Treball per torns

- **Concepte:** «tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies i setmanes» (art. 36.3 ET)



- **Previsions específiques**
 - Si a l'empresa es treballen les 24 hores del dia cap treballador pot estar en el torn de nit més de 2 setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària (art. 36.3 ET).
 - Si els torns comprenen diumenges i festius, per al gaudi descans setmanal l'empresari pot (art. 36.3 ET):
 - contractar treballadors a temps parcial
 - acumular el descans setmanal en períodes més amplis
 - Preferència per a l'elecció de torn dels treballadors que cursen estudis (art. 23.1.a) ET)
 - Normalment es percep plus de de treball per torns.

Calendari laboral

- Distribució de la jornada màxima legal o pactada en els dies concrets en què es du a terme l'activitat laboral, tenint en compte dies festius, descansos i vacances.
- S'elabora anualment per l'empresa i ha d'exposar-se'n un exemplar en un lloc visible (art. 34.6 ET).
- Facultat exclusiva de l'empresari, però prèvia consulta als representants dels treballadors (han d'emetre un informe [DA 3a RD 1561/1995]).

5. Les festes laborals

- 14 dies de festes laborals a l'any retribuïdes i no recuperables de les quals dues seran locals (art. 37.2 ET)
 - d'àmbit nacional
 - festes d'àmbit nacional, en «qualsevol cas»: 25 de desembre, 1 de gener, 1 de maig i 12 d'octubre (art. 37.2 ET).
 - festes nacionals determinades reglamentàriament (art. 45.1 RD 2001/1983): el Govern pot traslladar a dilluns les que tinguen lloc entre setmana.
 - quan coincidisca amb diumenge, es trasllada al dilluns immediatament següent (art. 37.2 ET).
 - de Comunitat Autònoma
 - opció entre festa de Sant Josep o Santiago apòstol.
 - assenyalar festes pròpies, substituint festes d'àmbit nacional (Dijous Sant, 6 de gener, 19 de març o 25 de juliol) o festes d'àmbit nacional traslladades a dilluns.
 - traslladar festes pròpies de diumenge a dilluns (art. 37.2 ET).
 - excepcionalment, afegir una festa més amb caràcter recuperable (art. 37.2 ET).
 - locals: determinades per l'autoritat laboral, a proposta del Ple de l'Ajuntament corresponent.
- Treball en dia festiu
 - dia de descans equivalent
 - si no és possible, l'import de les hores treballades incrementades en un 75%, com a mínim (art. 47 RD 2001/1983).

Calendari laboral

Calendario laboral para 2017

Enero							Febrero							Marzo							
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	
		Epifanía del Señor		6		1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
2	3	4	5		7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			
30	31																				
Abril							Mayo							Junio							
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	
		Jueves Santo, Viernes Santo			1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	Día del Trabajador	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30			
Lunes de Pascua																					
Julio							Agosto							Septiembre							
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	
					1	2			1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	La Asunción	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		
31	Santiago Apóstol																				
Octubre							Noviembre							Diciembre							
Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom	
		Fiesta Nacional				1			1	2	3	4	5	La Constitución				1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	Inmaculada Concepción	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	
30	31													Navidad							

•
•
•

A aquests **12 dies** de festa d'àmbit nacional i autonòmic, cal sumar dos dies més de festa locals els quals s'aprovaran en els plens dels respectius ajuntaments. El total de festes laborals retribuïdes i no recuperables que s'aplica a l'àmbit de la **Comunitat Valenciana és de 14 dies**.

D'aquesta manera, el calendari laboral tracta de combinar un respecte a la cultura i les tradicions dels municipis de la Comunitat amb l'activitat econòmica i laboral.

Els dies festius d'àmbit nacional i autonòmic són els següents:

- 6 de gener: Epifania del Senyor
 - 13 d'abril: Dijous Sant
 - 14 d'abril: Divendres Sant
 - 17 d'abril: Dilluns de Pasqua
 - 1 de maig: Dia del Treball
 - 15 d'agost: Assumpció de la Mare de Déu
 - **9 d'octubre: Dia de la Comunitat Valenciana**
 - 12 d'octubre: Festa Nacional d'Espanya
 - 1 de novembre: Festa de Tots Sants
 - 6 de desembre: Dia de la Constitució
 - 8 de desembre: Dia de la Immaculada Concepció
 - 25 de desembre: Nadal
- • • • • • • • • •

6. Les vacances anuals

•Regulació

- Art. 40.2 CE i art. 38 ET
- Art. 7 de la Directiva 2003/88/CE (mínim 4 setmanes)
- Conveni núm. 132 OIT de 1970 (mínim 3 setmanes laborables)

•**Finalitat:** recuperació i garantia d'un temps d'oci i de convivència social i familiar.

•STJCE 16-3-2006 (Robinson Steele i altres) → Principi de Dret Social.

•**Duració:** la pactada en conveni col·lectiu o pacte individual sense que pugui ser inferior a 30 dies naturals (art. 38.1 ET).

- Són dies naturals (inclouen festius).
- Aquesta duració correspon a la prestació de serveis durant un any complet (natural): reducció en proporció al nombre de dies de treball efectiu de l'any (art. 4.1 Conveni núm. 132 OIT).
 - Computa: incapacitat temporal i maternitat, períodes de tramitació d'un acomiadament declarat improcedent, vaga legal i tancament patronal legal (*locaut*), permisos retribuïts.
 - No computa: suspensió per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, la suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries, vaga il·legal, excedència, permisos no retribuïts.
- La reducció de vacances no pot imposar-se com a sanció disciplinària (art. 58.3 ET).



- **Fixació**

- De comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb els convenis col·lectius (art. 38.2 ET) (en cas de desacord: modalitat processal de vacances [arts. 125 i 126 LJS]).
- El treballador ha de conèixer les dates amb, almenys, 2 mesos d'antelació (art. 38.3 ET).
- Per mitjà de pacte cal fraccionar-les en dos o més períodes (una de les fraccions, dues setmanes laborals ininterrompudes (art. 8.2 Conveni núm. 132 OIT)).

- **Gaudir dins de l'any natural** (amb algunes excepcions)

- **Caràcter retribuït** (art. 38.1 ET)

- Almenys la remuneració normal o mitjana (art. 7.1 del Conveni núm. 132 de l'OIT)
- No són substituïbles per compensació econòmica. Excepció: extinció del contracte dins de l'any natural sense haver gaudit la part proporcional de vacances corresponent.

Article 125.- Fixació de vacances.

El procediment per a la fixació individual o plural de la data de vacances es regeix per les regles següents:

- a) Quan la data estiga fixada en conveni o per acord entre empresari i els representants dels treballadors, o haguera sigut fixada unilateralment per aquell, el treballador disposa d'un termini de **20 dies**, a partir de quan tinga coneixement d'aquesta data, per a presentar la demanda en el Jutjat Social.
- b) Quan no estiga assenyalada la data, la demanda ha de presentar-se, almenys, amb **2 mesos d'antelació a la data de gaudiment que vol el treballador**.
- c) Si una vegada iniciat el procés es fixen les dates de gaudiment de conformitat amb allò previst en l'article 38 ET, **no s'interromp la continuació del procediment**.
- d) Quan l'objecte del debat verse sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també han de ser demandats.

Article 126.- Urgència del procediment.

El procediment és urgent i se li dóna tramitació preferent. L'acte de la vista ha d'assenyalar-se pel secretari judicial dins **dels 5 dies següents a l'admissió de la demanda**. La sentència, que no admet recurs, ha de ser dictada en **el termini de 3 dies**.




**GRÀCIES PER LA VOSTRA
ATENCIÓ**



TEMA 3.-LA PRESTACIÓ SALARIAL



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**
Universitat de València



1. Concepte legal de salari

- «La **totalitat** de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, ja retribuïsquen el treball efectiu, siga quina siga la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball». (art. 26.1 ET)
- **Presumpció *iuris tantum***: totes les quantitats que el treballador percep de l'empresari són Salari.
- Distinció entre
 - Salari: retribueix el treball i els períodes de descans computables com a treball (vacances anuals, dies festius, permisos retribuïts).
 - Percepcions extrasalarials (art. 26.2 ET)
 - Indemnitzacions o bestretes per despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral.
 - Prestacions de la Seguretat Social abonades per entitats gestores o col·laboradores o empreses.
 - Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments.

2. Modalitats del salari

- Per l'objecte del pagament
 - Salari en diners
 - Salari en espècie (retribució en un bé diferent als diners = productes o serveis sempre valorables econòmicament). Límits:
 - No pot superar el 30% de les percepcions salarials del treballador ni donar lloc a una minoració del SMI (art. 26.1 ET) (també relacions especials).



1. Modalitats del salari

Art. 4 Conveni núm. 95 de l 'OIT (1949) Espanya → 1958.

- «1. La legislació nacional, els contractes col·lectius o els laudos arbitrals poden permetre el pagament parcial del salari amb prestacions en espècie en les indústries o ocupacions en què aquesta forma de pagament siga d'ús corrent o convenient a causa de la naturalesa de la indústria o ocupació de què es tracte. En cap cas s'ha de permetre el pagament del salari amb begudes espirituoses o amb drogues nocives.
- 2. En els casos en què s'autoritze el pagament parcial del salari amb prestacions en espècie, s'han de prendre mesures pertinents per a garantir que:
 - (a) les prestacions en espècie siguen apropiades a l'ús personal del treballador i de la seua família, i redunden en benefici seu.
 - (b) el valor atribuït a aquestes prestacions siga just i raonable.»



- Pel **sistema de meritació** (sistemes salarials)

- Salari per **unitat de temps**: atén a la duració temporal de la prestació laboral, i en resulta indiferent el resultat.

- Salari per **unitat d'obra**: s'atén a la quantitat i qualitat de l'obra realitzada amb independència del temps invertit (nombres de peces, de productes, etc.).

- Altres varietats

- **Salari per tasca**: el treballador es compromet a efectuar una determinada quantitat d'obra o treball en una jornada o altres períodes de temps pactats (permet reduir la jornada si es finalitza l'obra).

- **Salari per comissió**: la retribució es calcula en funció dels negocis (art. 29.2 ET)

- Naix en el moment de realitzar-se i pagar-se el negoci, col·locació o venda.

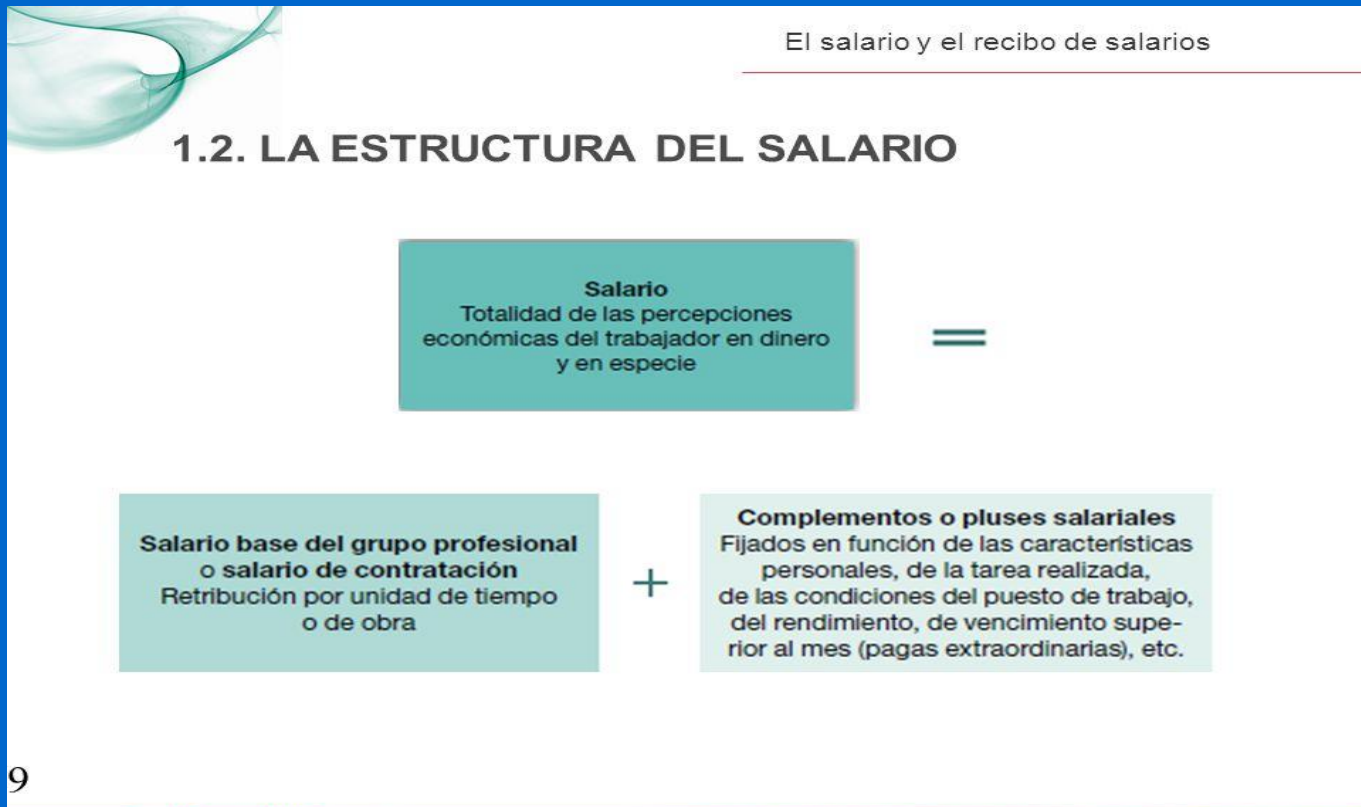
- Ha de liquidar-se i pagar-se al final d'any excepte si hi ha pacte.

- El treballador i els seus representants poden demanar comunicacions sobre llibres comptables.

- **Participació en beneficis** (en funció de la rendibilitat de l'empresa): mateixes regles que salari per comissió, a excepció de la liquidació i pagament anuals (quan es pacten).

3. Estructura del salari

- Salari base
- Complements salarials
- Pagues extraordinàries



3.1 Salari base

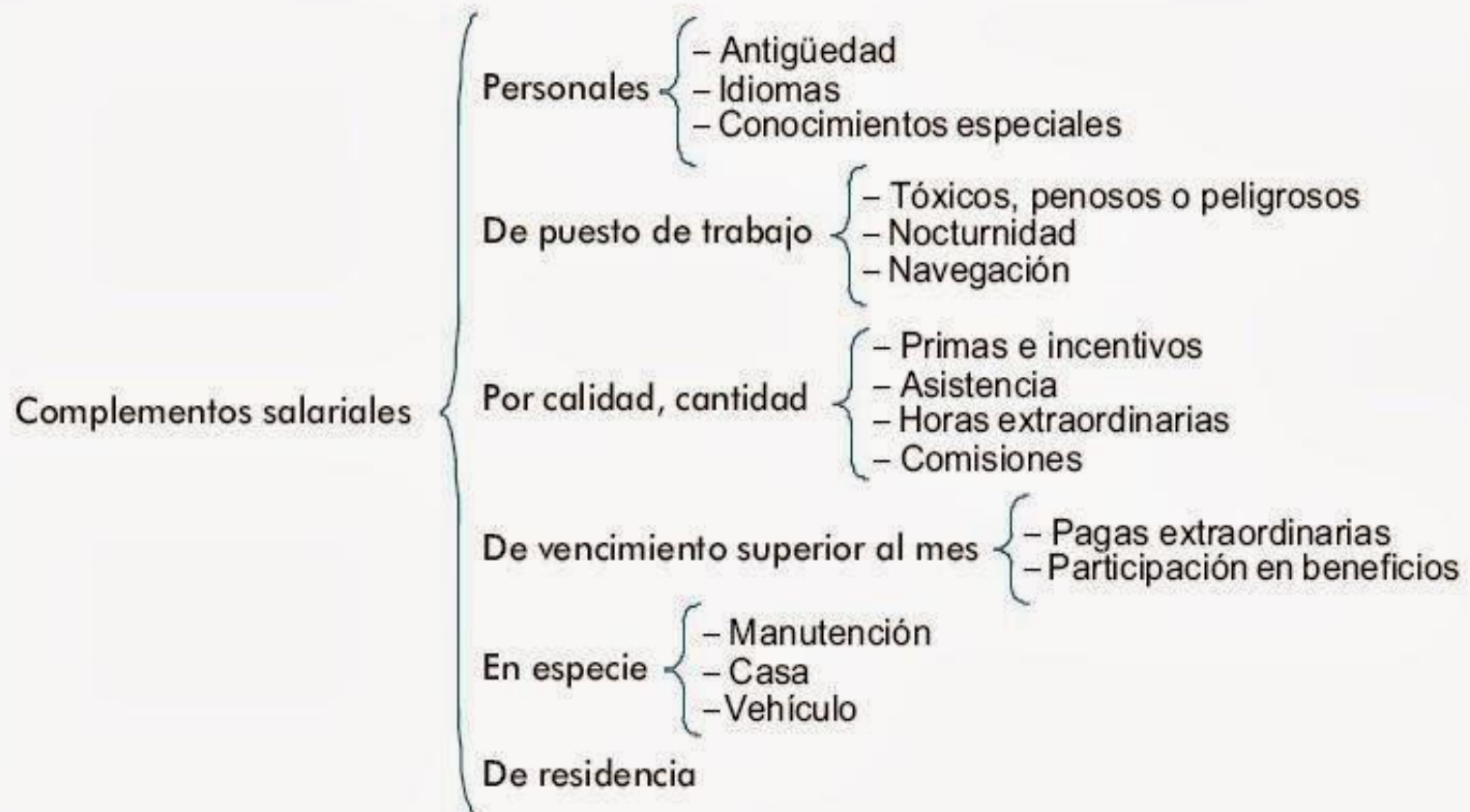
«Retribució fixada per unitat de temps o d'obra» (art. 26.3 ET)

- Component necessari i imprescindible
- Sol utilitzar-se com a base de càlcul d'alguns complements salarials

3.2. Complements salarials

- Quantitats que s'addicionen al salari base per la concurrència de determinades circumstàncies.
- Tipus (art. 26.3 ET):
 - **Complements personals:** retribueixen condicions personals del treballador → antiguitat.
 - **Complements relacionats amb el treball**
 - De lloc de treball: característiques del lloc de treball o de la manera de fer l'activitat professional.
 - Per qualitat o quantitat de treball.
 - Complements relacionats amb **la situació i resultats** de l'empresa: quan els resultats empresarials són positius.

CLASIFICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES



3.3 Pagues extraordinàries

Art. 31 ET



- Dues gratificacions extraordinàries a l'any (una al Nadal i l'altra el mes que es fixe per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors).
- Quantitat: la prevista en conveni.
- En conveni col·lectiu o en pacte individual es pot acordar que es prorrategen en les dotze mensualitats.

Salari mínim interprofessional (SMI)

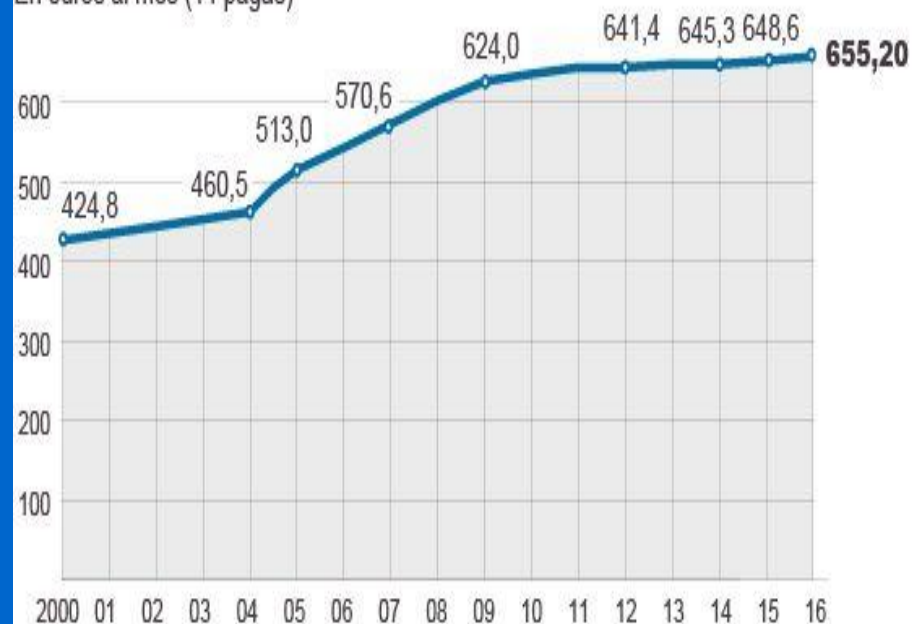
Art. 27 ET

- El fixa anualment el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.
- Tenint en compte l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional aconseguida, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.
- Quantia 2016: **21,84** euros/dia o **655,20** euros/mes (Reial Decret 1171/2015, de 29 de desembre).

Año	Cuantía mensual	Incremento %
2002	442,2	2,00%
2003	451,2	2,00%
2004	460,5	2,00%
2005	513	11,40%
2006	540,9	5,40%
2007	570,6	5,50%
2008	600	5,15%
2009	624	4,00%
2010	633,33	1,50%
2011	641,4	1,30%
2012	641,1	0,00%
2013	645,3	0,60%
2014	645,3	0,00%
2015	648,6	0,50%
2016	655,2	1,00%

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En euros al mes (14 pagas)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EL PAÍS



- **Salari professional** (fixat en conveni col·lectiu)

- Ha de respectar sempre el límit mínim del SMI: la revisió del SMI no afecta l'estructura ni a la quantia dels salaris professionals quan en el seu conjunt i còmput anual siguin superiors a aquell (operació de comparació) (art. 27.1 ET).
- Respecte del principi d'igualtat de tracte.

- **Salari contractual** (pactat per les parts per damunt del SMI i del salari professional)

- Límit: respecte del principi no discriminació.
- Art. 28 ET obliga a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor, la mateixa retribució sense cap discriminació per raó de sexe.

- **Salari global:** fixació del salari sense distingir entre els diferents conceptes.



5. L'absorció i compensació salarials

- Art. 26.5 ET
- Articula les relacions entre els diferents nivells de salari:
 - Opera quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, són més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència (el treballador percep un salari superior a l'establert en el conveni col·lectiu).
 - Comparació entre el salari de conveni i el que percep el treballador computats «en conjunt o còmput anual».
 - Si el salari de conveni no supera el salari contractual: no varia.
 - Si el salari de conveni supera el salari contractual: el salari contractual ha d'incrementar-se.

La STS 26 de novembre 2014

- Suposem que un conveni col·lectiu sectorial fixa un salari base de 900 euros i un plus per toxicitat de 200 euros. Entenent l'empresa el fet que el seu procés productiu revesteix una gran toxicitat, malgrat les mesures de salut i higiene adoptades, fixa en els contractes de treball un plus de toxicitat de 300 euros, però en compensació, abaixa el salari base a 850 euros, argumentant que la suma total pagada ($850 + 300 = 1.150$) és superior a l'establerta en el conveni col·lectiu ($900 + 200 = 1.100$) i que, per tant, està respectant l'establert en l'article 26.5 ET».
- Estem barrejant dos deutes – el del salari base i el del complement de toxicitat – que provenen de dos títols jurídics diferents: el desenvolupament normal de la jornada de treball, comú a tots els treballadors de l'empresa, i la prestació en determinades condicions de toxicitat que solament afecten els treballadors que ocupen certs llocs de treball afectats per aquest problema. No hi cap, per tant, aquesta compensació en no tractar-se de conceptes salarials.

- -
 -
- Suposem ara que l'empresa va respectar inicialment el salari base de conveni de 900 euros i va apujar el plus de toxicitat a 300 euros ($900 + 300 = 1.200\text{€}$): res a objectar.
 - Posteriorment, el salari de conveni apuja a 925€ i l'empresa argumenta: com que $925 + 200 = 1.125\text{€}$, jo no estic obligada a aplicar aquest augment de 25 euros del salari base perquè *l'absorbisc* en el total que abone.
 - Aquesta absorció tampoc és lícita per la mateixa raó d'heterogeneïtat que impedia, en el supòsit anterior, la compensació de 1.200 euros) que és superior al total del conveni (1.125€).

6. El pagament del salari

6.1. Objecte i lloc

- **Objecte:** en metàl·lic o per mitjà de taló o una altra modalitat de pagament semblant a través d'entitats de crèdit (art. 29.4 ET).
- **LLoc:** el convingut o d'acord amb els usos i costums (art. 29.1 ET).
- **Temps:** en la data convinguda o d'acord amb els usos i costums.
- Retribucions periòdiques i regulars: no pot excedir d'un mes (art. 29.1 ET). Excepcions
 - salari per comissió
 - pagues extraordinàries
- El pagament ha de fer-se puntualment (art. 29.1 ET): els retards originen un interès **per demora del 10%** (art. 29.3 ET).

6.2. La documentació del pagament: el rebut de salaris

- Obligació de documentar la liquidació i el pagament del salari (art. 29.1 ET): rebut en model oficial (Ordre 27 desembre 1994) o establert en el conveni col·lectiu o acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.
- Contingut: diferents percepcions del treballador i les deduccions que legalment procedisquen.
- El rebut de salaris ha de ser signat pel treballador (excepte en el cas de transferència bancària).

7. La protecció del salari

7.1. Garanties enfront dels creditors del treballador: la inembargabilitat salarial

- **Inembargabilitat absoluta (art. 27.2 ET)**

- El SMI és inembargable

- **Inembargabilitat relativa (art. 607 LEC)**

- Les quantitats que excedisquen són parcialment embargables d'acord amb escala art. 607 LEC



- 1r Per a la primera quantia addicional fins a la qual supose l'import del doble del salari mínim interprofessional, el 30 per 100.

- 2n Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un tercer salari mínim interprofessional, el 50 per 100.

- 3r Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un quart salari mínim interprofessional, el 60 per 100.

- 4t Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un cinquè salari mínim interprofessional, el 75 per 100.

- 5è Per a qualsevol quantitat que excedisca de l'anterior quantia, el 90 per 100.

-
-
-

7.2. Garanties enfront dels creditors de l'empresari: els privilegis salarials

- Supòsits de concurrència dels crèdits dels treballadors amb els d'altres creditors enfront dels béns de l'empresari.
- Cal distingir:
 - En absència de concurs (art. 32 ET).
 - En cas de concurs (Llei 22/2003 – LC).



- En absència de concurs (art. 32 ET)
 - **Superprivilegi salarial** (art. 32.1 ET)
 - Salaries dels últims 30 dies de treball, sempre no excedisquen del doble del SMI.
 - Tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit.
 - **Privilegi refaccionari** (art. 32.2 ET): preferència dels crèdits salarials sobre qualsevol altre respecte dels béns elaborats pels treballadors mentre siguin propietat o estiguen en possessió de l'empresari.
 - **Privilegi general** (art. 32.3 ET)
 - Altres crèdits per salaris i indemnitzacions per acomiadament (amb base límit de càlcul del triple del SMI).
 - Tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit excepte que tinga una garantia real legalment preferent.



8. El Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

- **Organisme autònom** dependent del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social amb personalitat jurídica pròpia i capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins (art. 33.1 ET).
- **Regulació:** art. 33 ET i RD 505/1985.
- **Funcions:** garantir als treballadors el cobrament de salaris i indemnitzacions per extinció del contracte en cas d'insolvència empresarial (responsabilitat subsidiària) i suport a les reestructuracions de plantilla (responsabilitat directa).

8.1. Responsabilitat com a deutor subsidiari

- **Responsabilitat subsidiària** (concurso o insolvència de l'empresari)
 - **Salaris** (incloent-hi salaris de tramitació)
 - Reconeguts en acte de conciliació o resolució judicial
 - Límits: 1) doble SMI diari, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries x nombre de dies de salari pendent de pagament 2) Màxim, 120 dies (art. 33.1.2n ET).
 - **Indemnitzacions**
 - Per acomiadament o extinció de contractes d'acord amb els art. 50, 51 i 52 ET, art. 64 LC i indemnitzacions per extinció de contractes temporals.
 - Reconegudes en sentència, interlocutòria, acte de conciliació judicial o resolució administrativa.
 - Límits quantitatius
 - Generals: 1) una anualitat de salari i 2) el salari diari base del càlcul no pot excedir del doble del SMI incloent-hi pagues extraordinàries.
 - Específics: 1) acomiadament o extinció dels contractes art. 50 ET: la indemnització es calcula sobre la base de 30 dies per any de servei (art. 33.2 ET); 2) en procediments concursals les indemnitzacions es calculen sobre la base de 20 dies per any de servei (art. 33.3.2n ET).

Responsabilitat directa

Empreses de menys de 25 treballadors: FOGASA abona als treballadors una part de la indemnització (8 dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a l'any) (art. 33.8 ET)

- **Contractes indefinits**
- **Extinció en virtut dels art. 51 ET, 52 ET 64 LC**
- **Extinció procedent**
- **Són aplicables els mateixos límits anteriors**

• **Extinció del contracte per força major (art. 51.7 ET): FOGASA abona la totalitat o una part de les indemnitzacions, si així ho acorda l'autoritat laboral**

3.3. Aspectes procedimentals

- Procediment: art. 20 i ss del RD 505/1985
- Iniciació
 - D'ofici o a instància dels interessats
 - Termini: **1 any (prescripció)**
 - Responsabilitat subsidiària: a partir de la data de l'acte de conciliació, sentència, interlocutòria o resolució de l'autoritat laboral que reconega el deute per salaris o fixe les indemnitzacions (art. 33.7 ET).
 - Responsabilitat directa:
 - Si l'acomiadament no s'impugna: data d'efectes de l'acomiadament.
 - Si s'impugna: fermesa de l'acte de conciliació o resolució judicial que declare la procedència.
- Instrucció
- Resolució



**GRÀCIES PER LA VOSTRA
ATENCIÓ**

1. Els drets del treballador

1.1. Els drets fonamentals del treballador en l'empresa

Els treballadors son titulars de drets fonamentals com a treballadors i com a ciutadans.

- Jurisprudència del TC.
 - Eficàcia horitzontal dels drets fonamentals (*Drittwirkung*) en les relacions entre particulars.

STC 88/1985, de 19 de julio: «la celebració d'un contracte de treball no implica de cap manera la privació per a una de les parts, el treballador, dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà, entre els quals el dret a difondre lliurement els pensaments, idees i opinions, la protecció dels quals queda garantida enfront de les eventuais lesions mitjançant l'impuls dels oportuns mitjans de reparació. Perquè ni les organitzacions empresarials formen mons separats i estancs de la resta de la societat, ni la llibertat d'empresa que estableix l'art. 38 CE del Text Constitucional legitima el que qui presten serveis en aquelles per compte d'altri i sota la dependència dels seus titulars hagen de suportar despulles transitòries o limitacions injustificades dels seus drets fonamentals i llibertats públiques, que tenen un valor central i nuclear en el sistema jurídic».

-
-
-

STC 120/1985

La mateixa existència d'una relació laboral comportarà que algunes expressions que en un altre context puguen resultar legítimes, acaben per no ser-ho en l'àmbit laboral, ja que el contracte de treball genera una sèrie de drets i obligacions recíproques, que es troben encapçalats pel principi i per les exigències de la bona fe.

STC 99/94

La inserció en l'organització aliena ha de modular aquests drets pel correcte i ordenat desenvolupament de l'activitat productiva.

-
-
-
-
-
-
-
-
-

Juí de proporcionalitat (tiple test alemany)



que la mesura siga susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat (juí d'idoneïtat)

que no hi haja cap altra mesura més moderada amb la mateixa eficàcia (juí de necessitat)

que siga ponderada o equilibrada per derivar-se'n més beneficis o avantatges que perjuís (juí de proporcionalitat)

Llibertat d'expressió i d'informació

Art. 20.1.a) i d) CE

- Llibertat d'expressió: pensaments, idees i opinions.
- Llibertat d'informació: dret a comunicar i rebre lliurement. informació veraç sobre fets noticiables (amb transcendència pública).

Límits

- Respecte a l'honor, a la intimitat i a la pròpia imatge.
- Informació veraç i contrastada (llibertat d'informació).
- No obligació de secret.

S'ha de tenir en compte a) el context i el lloc on les opinions o expressions han sigut proferides; b) la forma o mitjà utilitzat: si és verbal o escrit; c) el to de les manifestacions; d) la difusió pública.

1.1.2. Llibertat ideològica

Art. 16 CE: dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte i dret a no declarar sobre la seua ideologia, religió o creences.

Empreses ideològiques o de tendència (persegueixen un ideari): **possible limitació de llibertat ideològica del treballador.**

- Treballadors ideològics (la seua ideologia ha de coincidir amb la del centre): possible control sobre alguns aspectes de la ideologia i vida privada.
- Treballadors neutrals (el seu treball no està lligat directament amb l'ideari de l'empresa).

- Supòsits específics:

- Mitjans de comunicació: dret a resoldre el contracte de treball per l'art. 50 ET quan el mitjà de comunicació canvie substancialment d'orientació informativa o línia ideològica (Llei Orgànica 2/1997).
- Professors de religió en centres públics
 - Han de professar la fe religiosa que pretén transmetre (STC 38/2007).
 - Necessitat de proposta per l'autoritat de la confessió religiosa corresponent i obtenció de la declaració d'idoneïtat o certificació equivalent de la confessió religiosa (art. 3 RD 696/2007).

1.1.3. Llibertat religiosa

- Problemes d'incompatibilitat de la religió amb algun aspecte del treball.
- Segons el TC l'empresa no està obligada a trencar les regles generals per a atendre les demandes d'un determinat treballador (STC 19/1985).
- SSTJUE de març de 2017.



1.1.4. Dret a la pròpia imatge

STC 26 març 2001 → *«atribueix al seu titular un dret a determinar la informació gràfica generada pels seus trets físics personals que puguin tenir difusió pública. La facultat atorgada per aquest dret, en tant que dret fonamental, consisteix en essència a impedir la obtenció, reproducció o publicació de la pròpia imatge per part d'un tercer no autoritzat, siga quina siga la finalitat –informativa, comercial, científica, cultural, etc.– perseguida per qui la capta o difon».*

Possible col·lisió amb el dret de l'empresari a l'organització empresarial i a la legitimitat d'exigir un determinat aspecte exterior.

És lícit exigir uniforme o roba de treball sempre que no resulte lesiu per als drets del treballador.

Ordres que afecten altres aspectes relacionats amb l'aparença física o externa.

- Activitats en contacte amb el públic: més limitació.
- Activitats que no impliquen contacte amb el públic: restricció només quan hi haja causes excepcionals.

-
-
-

STS 12 febrer 1986.

- En aquesta, es confirmava l'acomiadament d'un empleat de l'hotel que exercia labors de cambrer, per negar-se a afaitar-se la barba. El Suprem va apreciar que «és ús i costum en el sector d'hostaleria, almenys ala província i els departaments de restaurants i bars per a aquells empleats que tinguen contacte directe amb clients, que han de romandre afaitats, sense bigoti ni barba», per a posteriorment concloure que «l'ordre d'acudir al seu treball completament rasurat que de l'empresa va rebre l'actor no pot ser qualificada d'injusta, ni entendre que suposa extralimitació en les facultats empresarials, ni vulneració dels drets del treballador; doncs no cal oblidar que els usos i costums locals i professionals són, a tenor de l'article 3.1.d) de l'Estatut dels Treballadors fonts jurídiques de la relació laboral».
- STS 23 gener 2001
- No va considerar que l'exigència de «faldilla llarga de 2 cm per sobre de la ròtula i calces» per a les treballadores de l'AVE violara el dret fonamental a la pròpia imatge, tenint en compte que l'ús d'aquesta vestimenta «obeeix no a un problema sexista o d'aprofitament singular del sexe en benefici de l'empresa i detriment de la dona, sinó a consideracions organitzatives empresarials [...], amb la finalitat de donar a la clientela una bona imatge de l'empresa, a través d'una adequada uniformitat en el vestir».

1.1.5. Intimitat

Possible afectació per les mesures de control adoptades per l'empresari: en especial, mecanismes audiovisuals i control de l'ús dels mitjans de treball.

Control audiovisual: factors a tenir en compte:

- raons per les quals s'implanta
- lloc on s'instal·la
- coneixement pels treballadors
- mesura selectiva o indiscriminada

Ús del telèfon:

- vulnera el dret al secret de les comunicacions la gravació de converses telefòniques
- però, quan la prestació laboral es realitza a través del telèfon, és possible gravar les converses sempre que la mesura siga coneguda pel treballador i pel tercer

Ús de l'ordinador: no hi ha vulneració del dret a la intimitat si

- l'empresa ha establert prèviament les regles d'ús dels mitjans informàtics (prohibicions absolutes o parcials)
- ha informat els treballadors del control i dels mitjans aplicables per a verificar-ne l'ús correcte (però, en cas de prohibició absoluta no serà necessari).

1.1.6. El respecte a la dignitat del treballador: l'assetjament

Art.4.2.e) ET: dret del treballador a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat en què es comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

Tipus

- **Assetjament sexual:** «qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu». (art. 7.1 LOI) (contingut sexual)
 - Xantatge sexual o assetjament d'intercanvi: condicionar l'accés a l'ocupació o una decisió que afecta a la relació laboral al rebuig o acceptació d'un requeriment de caràcter sexual.
 - Assetjament sexual ambiental: propòsit o efecte de crear un ambient laboral hostil, humiliant o intimidatori.

- -
 -
-
- **Assetjament discriminatori:** motivat per alguna de les causes de discriminació prohibides
 - assetjament per raó de sexe (art. 7.2 LOI)
 - assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (art. 28.1.d de la Llei 62/2003)
 - **Assetjament moral o *mobbing*:** hostigament psicològic que pot englobar conductes molt variades (no formulació legal expressa)
-
- Caràcter discriminatori de l'assetjament sexual i l'assetjament discriminatori

1.1.7. El principi d'igualtat i no discriminació

- Art. 14 CE
 - Principi d'igualtat davant de la llei.
 - No prohibeix tot tracte desigual sinó únicament les diferències de tracte que no tinguin una justificació objectiva i raonable.
 - Obliga només als poders públics (inclosos convenis col·lectius estatutaris), no als subjectes privats.
 - Principi de no discriminació.
 - Diferència de tracte basada en alguna de les causes de discriminació prohibides en la CE o en la llei.
 - Obliga als poders públics i als subjectes privats.

-
-
-
- Àmbit laboral
 - **Art. 4.2.c) ET**: dret dels treballadors a no ser discriminats directament o indirectament per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, per raó de llengua o per raó de discapacitat.
 - **Art. 17.1 ET**: declara nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, clàusules dels convenis col·lectius, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresari que impliquen discriminacions directes o indirectes pels mateixos motius + vincles de parentiu.
- Altres normes
 - **LOI**: discriminació per raó de sexe.
 - **Llei 62/2003**: discriminació per origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual.

-
-
-
- **Tipus de discriminació**

- **Discriminació directa:** tractar de manera menys favorable una persona que una altra en situació comparable per la seua pertinença a un dels col·lectius protegits (art. 6.1 LOI i art. 28.1.b) Llei 62/2003). Excepció: quan una circumstància personal constituïska un **requisit professional essencial i determinant** sempre que l'objectiu siga legítim i la seua aplicació proporcionada (art. 5 LOI i art. 34.2 Llei 62/2003).
- **Discriminació indirecta:** una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa els integrants d'un col·lectiu protegits en situació de desavantatge respecte a altres persones, tret que hi haja una justificació objectiva, raonable i proporcionada (art. 6.2 LOI i art. 28.1.c) Llei 62/2003).
- Assetjament sexual i assetjament discriminatori.
- Tractes desfavorables als treballadors com a represàlia davant d'una reclamació o davant d'una acció administrativa o judicial per a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació (**garantia d'indemnitat**) (art. 17.1 ET).



-
-
-
- **Mesures d'acció positiva**

- Diferències de tracte en benefici de les persones pertanyents als col·lectius discriminats que tenen com a objecte aconseguir la igualtat real o d'oportunitats (art. 9.2 ET).
- Exemples:
 - Quotes a favor de persones amb discapacitat en l'ocupació pública (art. 59 Llei 7/2007) i en l'ocupació privada (art. 38.1 Llei 13/1982).
 - Convenis col·lectius poden establir reserves i preferències en l'accés a l'ocupació, la promoció i la formació amb preferència de les persones del sexe menys representat en igualtat de condicions d'idoneïtat (art. 17.4 ET).

1.2. El dret a l'ocupació i a la formació professional

1.2.1. Els drets d'ocupació efectiva i adequada

Art. 4.2.a) ET: Dret a l'ocupació efectiva

Únicament pot cedir

- Suspensió per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major (art. 47 ET)
- Altres casos excepcionals

Conseqüències d'incompliment

- El treballador pot sol·licitar la resolució del contracte de treball (art. 50.1.c) ET)
- L'empresari pot incórrer en una infracció greu (art. 7.10 LISOS)

1.2.2. El dret a la formació professional

Art. 4.2.b) ET: Dret dels treballadors a la promoció i formació professional en el treball

Art. 23 ET (permisos i facilitats amb fins de formació)

- Permisos necessaris per a concórrer a exàmens (art. 23.1.a) ET
 - La duració del permís ha de permetre presentar-se en condicions idònies
 - No és necessari que els estudis estiguen relacionats amb l'activitat que exerceix a l'empresa
 - El caràcter retribuït depén del conveni col·lectiu
 - Pot condicionar-se a un determinat rendiment

- Preferència per a triar torn de treball (art. 23.1.a) ET
 - Si hi ha aquest règim a l'empresa
 - Quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional

- Adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació professional (art. 23.1.b) ET)



- Dret a la concessió dels permisos de formació o perfeccionament professional (art. 23.1.c)): suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball
- Dret a la formació necessària per adaptació a les modificacions operades en el seu lloc de treball (art. 23.1.d) ET)
 - L'empresa ha de sufragar l'activitat formativa
 - El temps de formació es considera temps de treball efectiu
 - Relació amb acomiadament per falta d'adaptació a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball (art. 52.b) ET)
- Dret a permís retribuït de 20 hores anuals de formació «vinculada a l'activitat de l'empresa» (art. 23.3 ET)
 - Per a treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat
 - Acumulables per un període de fins a cinc anys
 - Concreció en conveni o acord
 - Exclou la formació que haja d'impartir obligatòriament l'empresa



**GRÀCIES PER LA VOSTRA
ATENCIÓ**



·
·
·
·
·
·
·
·

LES VICISITUTS DEL CONTRACTE DE TREBALL



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**
Universitat de València

1. La interrupció de la prestació laboral

Característiques

- Exonera el treballador de l'obligació de treballar
- No exonera l'empresari de l'obligació d'abonar salaris i cotitzacions

Causes

- Per voluntat del treballador
- Per causes imputables a l'empresari i força major

1.1. Per voluntat del treballador

- Permisos retribuïts (art. 37.3 ET)
 - Permís o llicència **per matrimoni** : 15 dies naturals (art. 37.3.a) ET)
 - Permís per **naixement de fills**: 2 dies o 4 dies (naturals) quan necessite desplaçament (art. 37.3.b) ET)
 - Permís per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari **de familiars fins al segon grau de consaguinitat o afinitat**: 2 dies, ampliable a 4 dies si necessite desplaçament
 - Permís per **trasllat del domicili familiar**: 1 dia (art. 37.3.c) ET)
 - Permís per a la **realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part**: «el temps indispensable» (art. 37.3.f) ET)

•
•
•

Permís per al compliment **d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal** (art. 37.3.d) ET)

Supòsits

- a) exercici de sufragi actiu
- b) participació en mesa electoral
- c) jurat
- d) acudir a un juí com a testimoni o pèrit i com a demandant o demandat (si ha sigut requerit)
- e) exercir un càrrec públic



Durada i retribució

Si preveu una indemnització pel compliment del deure o l'exercici del càrrec es descomptarà del salari.

Si no diu res: duració necessària i haurà de retribuir-se.

Si suposa la impossibilitat de prestar el treball en més del 20 % de les hores laborables en tres mesos: l'empresa podrà posar el treballador en excedència forçosa.

• • • • • • • • • •

-
-
-

Permís per a l'exercici de funcions sindicals o de representació «en els termes establerts legalment o convencionalment» (art. 37.3.e) ET): crèdit horari reconogut a representants unitaris i als delegats sindicals.

-
-
-

2. La suspensió del contracte de treball

2.1. La suspensió del contracte de treball. Caracterització general

- Exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball (art. 45.2 ET) però el vincle laboral roman.
- Dret a reserva del lloc de treball.
- Causes de suspensió: art. 45.1 ET.



-
-
-

2.2. Suspensió per voluntat conjunta de les parts

-
- Inclou la suspensió per «acord mutu de les parts» (art. 45.1.a) ET) i per les causes «consignades vàlidament en el contracte» (art. 45.1.b) ET).
- Cal ajustar-se al pacte respecte a la durada i efectes de la suspensió.



-
-
-
- **Incapacitat temporal** (art. 45.1.c) ET): situacions degudes a malaltia comuna o professional i accident, siga o no de treball, mentre el treballador reba assistència sanitària de la Seguretat Social i estiga impedit per al treball i els períodes d'observació per malaltia professional en què es prescriba la baixa en el treball.
- **Durada**
 - Màxim de 365 dies, prorrogables per altres 180 dies quan es pressupose que durant aquests dies el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació.
 - Excepcionalment fins a 730 dies si continua la necessitat de tractament mèdic i hi haja expectativa de recuperació o millora de l'estat del treballador.
 - Períodes d'observació per malaltia professional: 6 mesos prorrogables per altres sis.

- -
 -
- **Obligacions formals:** lliurament a l'empresa de còpia del part mèdic de baixa i de confirmació de la baixa en el termini de tres dies.
 - **Finalització**
 - 1) Declaració d'incapacitat permanent parcial, total, absoluta o gran invalidesa del treballador
 - IPP: reincorporació
 - IPT, IPA i GI: poden donar lloc a extinció del contracte (art. 49.1.e) ET) (però possibilitat de suspensió durant 2 anys si es preveu millora del treballador [art. 48.2 ET])
 - 2) Alta mèdica

-
-
-

2.4.- Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment

2.4.1.- Suspensió per maternitat

- Comprèn supòsits de maternitat biològica (art. 48.4 ET)
- **Durada**
 - Regla general: **16 setmanes ininterrompudes**
 - Ampliacions
 - Part múltiple: 2 setmanes més per cada fill.
 - Discapacitat del fill: 2 setmanes més.
 - Parts prematurs o hospitalització del nounat: tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
- **Gaudiment**
 - A elecció de la interessada abans o després del part.
 - Límits: 6 setmanes posteriors al part obligatòries i gaudiment ininterromput (excepte prematurs i hospitalització de nounat que pot computar-se a partir de de l'alta hospitalària).

•
•
•

Titularitat: mare, però amb possibilitat de gaudi per l'altre progenitor

- Cessió de la mare de part del descans: es poden cedir a l'altre progenitor fins a 10 setmanes quan així ho decidisca la mateixa interessada i ambdós progenitors treballen.
- Quan la mare no tinga dret a suspendre la seua activitat professional per maternitat amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat: l'altre progenitor gaudirà de les 16 setmanes.
- Defunció de la mare: l'altre progenitor pot gaudir de la totalitat del descans o de la part que reste.
- Possibilitat de gaudi a temps parcial amb acord amb l'empresari (excepte les 6 setmanes posteriors al part).

2.4.2.- Suspensió per adopció o acolliment

- Comprèn supòsits d'adopció i d'acolliment familiar (art. 48.5 ET) de menors de 6 anys o, de manera excepcional, de menors d'edat majors de sis anys (art. 45.1.d) ET).
- **Durada**
 - Regla general: 16 setmanes
 - Ampliacions
 - Adopció o acolliment múltiple: 2 setmanes més
 - Discapacitat del menor: 2 setmanes més
- **Gaudiment**
 - A elecció del treballador: a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió judicial o administrativa d'acolliment.
 - Adopció internacional: pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució.
- Titularitat: qualsevol dels progenitors i, en el cas que ambdós treballen, pot distribuir-se entre els interessats i gaudir-la de manera simultània o successiva.
- Possibilitat de gaudi a temps parcial.

2.4.3.- Suspensió per paternitat

Comprèn supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment (art. 48.7 ET).

Durada

- Regla general: 4 setmanes ininterrompudes
- Ampliacions
 - Part, adopció o acolliment múltiple: 2 dies més.
 - Família nombrosa o família amb una persona amb discapacitat: 20 dies (ampliables 2 dies més en cas de part, adopció o acolliment múltiple o si un dels fills és una persona amb discapacitat ([DA 6a Llei 2/2008])).

-
-
-

• Gaudiment

- Des de la finalització del permís per naixement de fill fins que finalitze la suspensió per maternitat.
- Des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitze la suspensió de l'art. 48.4 ET.
- Immediatament després de la finalització de la suspensió de l'art. 48.7 ET.

• Titularitat

- Part: l'altre progenitor.
- Adopció i acolliment: només un dels progenitors a elecció dels interessats.

• Possibilitat de gaudiment a temps parcial.

2.4.4.- Suspensió per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural

- **Pressupòsit:** que les condicions del lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància o del fetus o fill menor de nou mesos.
- **Obligacions de l'empresari**
 - 1) Adaptar les condicions o el temps de treball
 - 2) Canvi de lloc o de funcions
 - 3) Suspensió del contracte (arts. 26 LPRL i 48.8 ET)
- **Finalització**
 - Quan la treballadora passe a la suspensió per maternitat.
 - Quan el lactant complisca nou mesos.
 - Quan desaparega la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre de compatible.

2.5.- Suspensió per privació de llibertat del treballador

Supòsit: «privació de llibertat del treballador, mentre no hi haja sentència condemnatòria» (art. 45.1.g) ET)

- Detenció o presó provisional
- Sentència condemnatòria = sentència ferma



2.6.- Suspensió per raons disciplinàries

- Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries (sanció) (art. 45.1.h) ET).
- Durada: la prevista en el conveni col·lectiu que la tipifique com a sanció.



•
•
•

2.7.- Suspensió per força major i causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Força major (arts. 45.1.i i 47 ET)

- Fet o esdeveniment involuntari, imprevisible o inevitable, independent de la voluntat de l'empresari que impossibilita l'activitat laboral.
- Ha de ser temporal.
- Procediment: extinció de contractes per força major de l'art. 51.7 ET (art. 47.3 ET).
- Possibilitat d'accedir a prestacions per desocupació.

2.8.- Suspensió per l'exercici del dret de vaga

- La vaga legal és causa de suspensió del contracte de treball (arts. 45.1.1) ET i 6.2 RDLRT).
- Reducció proporcional de la retribució.

2.9.- Suspensió per tancament legal de l'empresa

- *Lockout* legal (art. 45.1.m) ET)
- Mateixos efectes que vaga legal
(Si és ilegal, sí que s'abonen salaris)



2.10.- Suspensió per violència de gènere

- Per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere (arts. 45.1.n) i 48.10 ET).
- **Durada:** no superior a 6 mesos prorrogables pel jutge o jutgessa per períodes de 3 mesos amb un màxim de 18 mesos.
- Dret a prestacions per desocupació.

3. Les excedències laborals

3.1. Caracterització general i tipus d'excedències

- Tipus

- Forçoses

- Per designació o elecció per a un càrrec públic o per a l'exercici de funcions sindicals representatives, d'àmbit provincial o superior.
 - Conservació de lloc de treball i còmput d'antiguitat.

- Voluntàries

- No hi ha reserva de lloc de treball ni còmput d'antiguitat.
 - Per atenció de fills i familiars: hi ha reserva de lloc (amb especialitats i es computa antiguitat).

3.2. L'excedència forçosa

- Regulació: arts. 45.1. f) i k) ET, 46.1 i 4, 9.1.b) LOLS
- Causes
 - Designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball (art. 46.1 ET)
 - lloc de naturalesa política, temporal o movable per elecció o per designació o nomenament de l'autoritat competent que impliqui participació en decisions de Govern
 - Exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior (art. 46.4 ET) i càrrecs electius (elecció interna) a nivell provincial, autonòmic o estatal en els sindicats més representatius (art. 9.1.b) LOLS)

-
-
-



- Efectes

- Còmput de l'antiguitat.

- Dret a reserva de lloc de treball: reincorporació immediata sense necessitat de vacant i en el mateix lloc de treball (termini d'un mes des de cessament per sol·licitar reingrés).



3.3. L'excedència voluntària ordinària

- **Requisits** (art. 46.2 ET)
 - Almenys un any d'antiguitat en l'empresa.
 - Que hagen transcorregut 4 anys des de la finalització d'una excedència anterior.
- **Durada:** mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys .
- **Efectes**
 - No computa als efectes d'antiguitat ni com a temps de prestació de serveis per al càlcul de les indemnitzacions per acomiadament.
 - No hi ha reserva de lloc de treball sinó dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria que hi haguera o es produïren a l'empresa (art. 46.5 ET).



-
-
-

• Reingrés

- Ha de sol·licitar-se en qualsevol moment previ al fi de l'excedència o en el termini fixat en conveni col·lectiu.
- Està condicionat a l'existència de vacant de la igual o semblant categoria (mateix grup professional).
- Si no hi haguera vacant, l'excedència es prolonga.
- Si hi ha vacant, l'empresari ha d'oferir-la al treballador excedent amb preferència sobre qualsevol altre (excepte treballadors amb dret de reserva de lloc de treball o drets d'ascens o trasllat dels treballadors en actiu).
- Negativa empresarial.
 - Si és clara i determinant, evidenciant una inequívoca voluntat de donar per extingida la relació laboral: acció d'acomiadament.
 - Si no respon o dóna respostes ambigües i posposa la reincorporació de manera injustificada: acció declarativa de reconeixement del dret a l'ocupació efectiva (amb possible indemnització).

3.4. L'excedència per atenció de familiars

Supòsits

- Atenció de fills (art. 46.3 ET): màxim de 3 anys des de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa en cas d'adopció o acolliment.
- Atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puguin valdre per si mateixos i no exercisquen activitat retribuïda (art. 46.3 par. 2n ET): màxim 2 anys,

- Pot ser gaudida de manera fraccionada.
- Titularitat: dret individual d'homes o dones.



Efectes

- Computa als efectes d'antiguitat (art. 46.3 par. 5è ET).
- Dret a l'assistència a cursos de formació professional (art. 46.3 par. 5è ET).
- Reserva de lloc de treball
 - Durant el primer any (15 mesos en famílies nombroses de categoria general i 18 mesos de categoria especial): mateix lloc de treball.
 - A partir del segon any: lloc de treball del mateix grup professional.



3.5. Les excedències pactades

- Art. 46.6 ET
- Pot pactar-se en conveni col·lectiu o pacte individual.
- Cal estar al pacte pel que fa als efectes.



**GRÀCIES PER LA VOSTRA
ATENCIÓ**