



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 a 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, si no n'hi ha, 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 s'escau, de les titulacions necessàries.
- Dins del grup professional poden 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 i es procedirà a l'equiparació del treballador al grup professional a què pertanguen les funcions que s'exercisquen durant major temps). 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 pot reclamar que se'l 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.
  - Però hi ha 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 ordes 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 de** 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 ex. treballs manuals).
- **Finalitat:**
  - Exigència de rendiment mínim per a determinar incompliments contractuals.
  - Fixar primes o incentius salarials per rendiments superiors al mínim (complements salarials, retribució variable).
- **Conseqüències** de l'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 seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe.
- Art. 20.2 ET: empresari i treballador se sotmetran en les seues prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

**Concreció jurisprudencial:** terme jurídicament indeterminat.

Obligació de complir fidelment i honestament el que s'ha acordat que obliga totes dues 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 seu 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 subscriure's abans que l'extinció, però els seus efectes són 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 ha de tenir un efectiu **interès 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)

És 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 descompensació econòmica.

– **Incompliment:** acomiadament o sanció per transgressió de la bona fe contractual (art. 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 projectes determinats o dur a terme un treball específic.

### – Requisits

- Ha de ser per escrit.
- Duració màxima: 2 anys.
- No pot subscriure's 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, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi haguera lloc de treball.
- **Víctimes de violència de gènere i víctimes del terrorisme** (art. 40.4 ET): dret preferent d'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 obligats" a abandonar el lloc de treball. Tindrà una duració inicial de 6 mesos amb reserva del lloc de treball.
- **Persones amb discapacitat** (art. 40.5 ET): dret preferent d'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 tals les que estiguen relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa (art. 41.1 ET).
- **Matèries** (l·listat exemplificatiu):
  - jornada de treball
  - horari i 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
  - 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 (art. 41.2 ET):

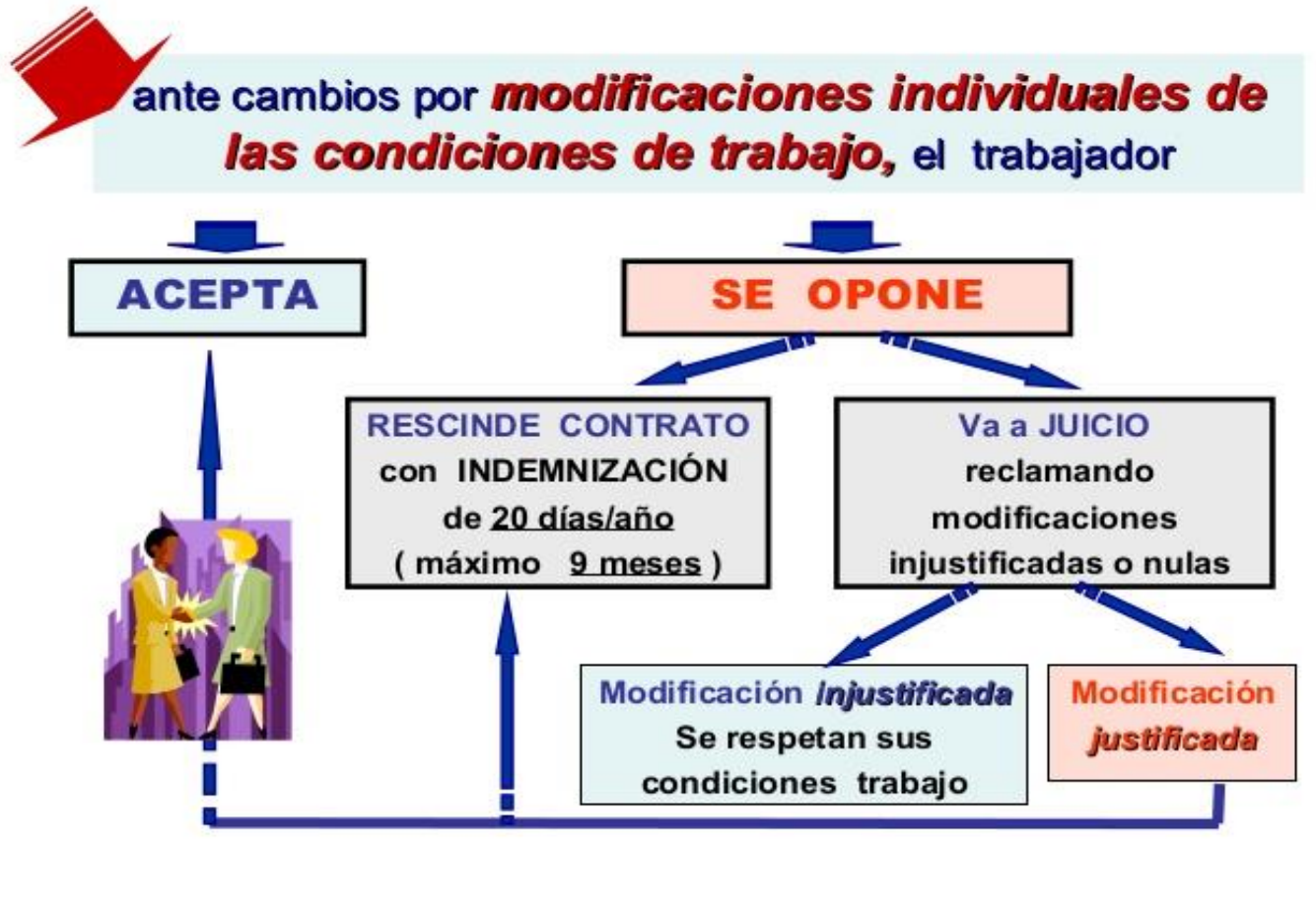
- 10 treballadors en les empreses de menys de 100 treballadors.
- 10% dels treballadors en empreses entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en les empreses de més de 300 treballadors.

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 concórreguen 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 els seus efectes, mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.
- Es pot substituir per un procediment de mediació o arbitratge.
- Finalització
  - Amb acord: vot favorable majoria de representants que representen la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats. Es presumeix que concorren les causes de l'art. 41.1 ET i només pot ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret.
  - Sense acord: l'empresari ha de notificar als treballadors la seua decisió i produeix efectes en el termini dels 7 dies següents (art. 41.5 ET).

# Efectes: opciones del trabajador





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

Antigament “desvinculació salarial” (*descuelgue salarial*).

L'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors pot decidir inaplicació de condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu.

- Jornada de treball.
- Horari i la distribució del temps de treball.
- Règim de treball en 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; s'apliquen les regles de l'art. 41.4 ET.

- 
- 
- 

## • Procediment

- Període de consultes no superior a 15 dies.

- **En cas d'acord:**

- Ha de comunicar-se a la comissió paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

- Ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seua duració.

- Es presumeix que concorren les causes i només pot ser impugnat per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió.

- **En defecte d'acord:**

- Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni.

- Si tampoc hi ha acord: procediments extrajudicials per a solució de conflictes.

- Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o als òrgans corresponents de les CCAA (RD 1362/2012 i Decret 88/2013 a la Comunitat Valenciana).

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-



**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:

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

# 1.1. Jornada laboral ordinària

## 1.1.1. Duració

- És 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).
  - Nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 9 diàries, llevat 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).
  - Descans mínim entre jornada i jornada de 12 hores ininterrompudes (art. 34.3 ET).
  - Descans mínim setmanal (retribuït com a treball efectiu) (art. 37.1 ET):
    - Regla general: dia i mig ininterromput (com a regla general vesprada del dissabte o matí del dilluns i dia complet del 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 el “treball efectiu” (“el temps de treball es computarà 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 que és treball efectiu:
    - Formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció.
    - Registres en la persona del treballador o en les seues taquilles i 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 d'unes setmanes a unes altres 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 pot 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 ho requerisquen per les seues peculiaritats.

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'ha previst en aquella (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 de gaudir:



- 1 hora d'absència del treball, que poden 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 tots dos treballen) STJUE 30-9-2010.

### Naixement de fills prematurs o que hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part (art. 37.5 ET):

- dret d'absentar-se del treball durant una hora, i
- dret de 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, d'entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat.

- Titularitat: homes i dones (es pot limitar el seu 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 la 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 **acumular-se 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 seues respectives propostes i alternatives de concreció als actes de conciliació prèviament al juí i al mateix acte de juí**.
- d) El procediment **és urgent i se li dóna tramitació preferent**. L'acte de la vista ha de fixar-se dins dels **5 dies següents a l'admissió de la demanda**. La sentència s'ha de dictar en el termini de **3 dies**.
- e) **No és possible el recurs**, excepte si hi va haver acumulació de pretensió per danys i perjuís i la quantia va donar lloc al **recurs de suplicació**.

•  
•  
•

Reducció de jornada per l'atenció de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu (art. 37.5 ET):

- Supòsits: hospitalització de llarga duració d'un menor a càrrec afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu i necessitat d'atenció directa, contínua i permanent.
- Contingut: reducció de jornada com a mínim de la meitat de la jornada de treball; els convenis col·lectius poden preveure la possibilitat d'acumulació en jornades completes.

Reducció de jornada per violència de gènere o per ser víctima del terrorisme (art. 37.7 ET):

- Reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari (segons convenis col·lectius o acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o segons acord entre l'empresa i els treballadors afectats; si no n'hi ha, la concreció correspondrà al mateix treballador).
- Dret a la reordenació del temps de treball.

Reducció de jornada per a rebre formació en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 19.4 ET i 19 LPRL).

- Supòsits: quan un treballador és contractat, canvia de lloc de treball o ha d'aplicar una nova tècnica que puga ocasionar riscos greus.
  - Les hores invertides han de descomptar-se de la jornada de treball.
- • • • • • • • • •

## 2. Les hores extraordinàries

Són aquelles que es fan 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 damunt 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).

Classes:

- Voluntàries.
- Obligatòries.



## 2.1. Hores extraordinàries voluntàries

Són 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 tinguen 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, entrega 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;
- en defecte de pacte: compensació amb descans dins dels quatre mesos següents.

- 
- 
- 
- Nombre màxim: 80 hores a l’any (o nombre proporcional si es fa 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 fan 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 a què es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l’Estatut dels Treballadors”.







## 2.2. Hores extraordinàries obligatòries

1) Quan la seua realització s'haja pactat en conveni col·lectiu o contracte individual (art. 35.4 ET): mateixos límits i condicions que les voluntàries.

2) Quan es tracte d'hores extraordinàries per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents (per força major) (art. 35.3 ET): poden retribuir-se o compensar-se amb descans.



- - 
  -
- 2) a) Són obligatòries si l'empresari les exigeix.
- b) Poden ser fetes pels treballadors “nocturns”.
- c) No computen a efectes de límits d'hores extres (recordem: 80 h. a 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 de la faena.
- 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: 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 que es fa 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 ha 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 d'acord amb el fet que el treball siga nocturn per la seua mateixa naturalesa.



- 
- 
- 
- **Treballador nocturn**

- És aquell que fa normalment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seua jornada diària de treball, així com a aquell que es preveja que pot fer en tal període 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 de 8 hores diàries de mitjana en un període de 15 dies.
  - No poden fer 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 la seua salut, abans de la seua adscripció i posteriorment.
  - Dret de ser destinats a un lloc de treball diürn que existisca en l'empresa i per al qual siguen professionalment aptes si es reconeixen problemes de salut lligats al 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 prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies i setmanes” (art. 36.3 ET).



- **Previsions específiques:**
  - Si en 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 treball per torns.

# Calendari Laboral

- Distribució de la jornada màxima legal o pactada en els dies concrets en què es durà a terme l'activitat laboral, tenint en compte dies festius, descansos i vacances.
- És elaborat anualment per l'empresa i ha d'exposar-se 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 Festa del Treball i 12 d'octubre (art. 37.2 ET).
    - Festes nacionals determinades reglamentàriament (art. 45.1 RD 2001/1983): el Govern pot traslladar al dilluns les que tinguen lloc entre setmana.
    - Quan coincidisca amb diumenge, es traslladarà al dilluns immediatament següent (art. 37.2 ET).
  - De Comunitat Autònoma:
    - Opció entre festa de Sant Josep o Sant Jaume.
    - 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 de 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

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		<b>Epifanía del Señor</b>				1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

### Febrero

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

### Marzo

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### Abril

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		<b>Jueves Santo, Viernes Santo</b>			1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**Lunes de Pascua**

### Mayo

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**Día del Trabajador**

### Junio

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

### Julio

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	<b>Santiago Apóstol</b>					

### Agosto

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**La Asunción**

### Septiembre

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

### Octubre

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		<b>Fiesta Nacional</b>				1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

### Noviembre

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**Todos los Santos**

### Diciembre

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**La Constitución**  
**Inmaculada Concepción**  
**Navidad**

•  
•  
•

A aquests **12 dies** de festa d'àmbit nacional i autonòmic, cal sumar 2 dies més de festa local que s'aproven 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 seran 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 Inmaculada 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 (Assumptes 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).
    - Computen incapacitat temporal i maternitat, períodes de tramitació d'un acomiadament declarat improcedent, vaga legal i locaut legal, permisos retribuïts.
    - No computen 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 [art. 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 precisada en conveni o per acord entre empresari i els representants dels treballadors, o haja 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 pretesa pel treballador**.
- c) Si una vegada iniciat el procés es fixen les dates de gaudiment de conformitat amb el que es preveu en l'article 38 ET, **no s'interromprà 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 serà urgent i se li donarà tramitació preferent. L'acte de la vista ha de ser assenyalat pel secretari judicial dins **dels 5 dies següents a l'admissió de la demanda**. La sentència, que no tindrà 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 (vacacions 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 dels 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 laudes arbitrals poden permetre el pagament parcial del salari amb prestacions en espècie en les indústries o ocupacions en què aquest mètode 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 no 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 d'aquests;

(b) el valor atribuït a aquestes prestacions siga just i raonable.”



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

- Salari per **unitat de temps**: atén la duració temporal de la prestació laboral, i resulta indiferent el resultat concret.
- Salari per **unitat d'obra**: atén la quantitat i la 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 a 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 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 a comissió a excepció de la liquidació i pagament anuals (quan es pacte).

### 3. Estructura del salari

- Salari base
- Complements salarials
- Pagues extraordinàries

El salario y el recibo de salarios

#### 1.2. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

**Salario**  
Totalidad de las percepciones económicas del trabajador en dinero y en especie

**Salario base del grupo profesional o salario de contratación**  
Retribución por unidad de tiempo o de obra

**Complementos o pluses salariales**  
Fijados en función de las características personales, de la tarea realizada, de las condiciones del puesto de trabajo, del rendimiento, de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias), etc.



## 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 forma de realitzar 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



- 2 gratificacions extraordinàries a l'any (una en Nadal i l'altra en el mes que es fixe per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors).
- Quantia: 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)

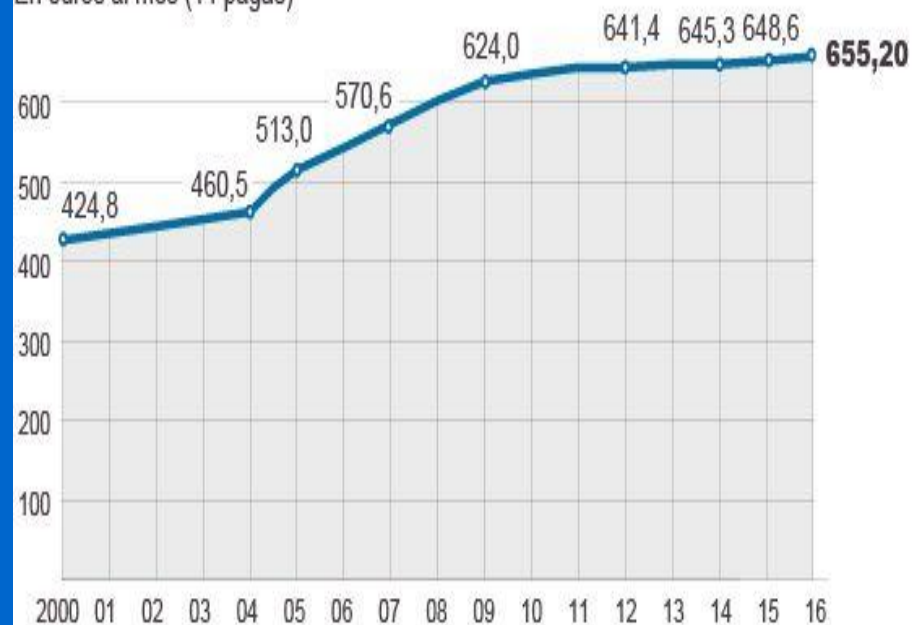
## Art. 27 ET

- És fixat anualment pel 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 la quantia dels salaris professionals quan en el seu conjunt i còmput anual foren superiors a aquell (operació de comparació) (art. 27.1 ET).
  - Respecte al principi d'igualtat de tracte.
- **Salari contractual** (pactat per les parts per damunt del SMI i del salari professional).
  - Límit: respecte al 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'orde normatiu o convencional de referència (el treballador percep un salari superior a l'establert pel conveni col·lectiu).
  - Comparació entre el salari de conveni i el que percep el treballador computats “en el seu 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 A 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 baixa el salari base a 850 euros, argumentant que la suma total pagada ( $850 + 300 = 1.150$ ) és superior a l'establida pel conveni col·lectiu ( $900 + 200 = 1.100$ ) i que, per tant, respecta el que s'estableix en l'article 26.5 ET.”

Estaríem mesclant dos deutes —el del salari base i la 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 és possible, per això, aquesta compensació perquè no es tracta de conceptes salarials homogenis.

- 
- 
- 

“Suposem ara que l'empresa va respectar inicialment el salari base de conveni de 900 euros i va pujar el plus de toxicitat a 300 euros ( $900 + 300 = 1.200$ ): res a objectar.

Posteriorment, el salari de conveni puja a 925 i l'empresa argumenta: com que  $925 + 200 = 1.125$ , jo no estic obligada a aplicar aquesta pujada de 25 euros del salari base perquè l'“absorbisc” en el total que abone.

(Aquesta absorció tampoc no és lícita per la mateixa raó d'heterogeneïtat que impedia, en el supòsit anterior, la compensació 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 un mes (art. 29.1 ET).  
Excepcions:
  - salari a comissió,
  - pagues extraordinàries.
- El pagament ha de fer-se puntualment (art. 29.1 ET): els retards originen un interès **per mora 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 siguin procedents.
- El rebut de salaris ha de ser firmat pel treballador (excepte en 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 que 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 llevat que aquest tinga una garantia real legalment preferent.



- 
- 
- 

- **En cas de concurs (LC)**

- **Crèdits contra la massa** (preferència quasi absoluta sobre altres crèdits).

- Crèdits pels salaris dels últims 30 dies de treball anteriors a la declaració de concurs (art. 84.2.1 LC) amb el límit doble del SMI.
- Crèdits laborals (incloses indemnitzacions) generats per l'exercici de l'activitat professional o empresarial del deutor després de la declaració del concurs (art. 84.2.5 LC).

- **Crèdits concursals.**

- Crèdits amb **privilegi especial** (art. 90.1.3): crèdits dels treballadors sobre els objectes elaborats per ells mentre siguen propietat o estiguen en possessió del concursat.
  - Crèdits amb **privilegi general** (art. 91.1 LC) meritats amb anterioritat a la declaració de concurs.
    - Altres crèdits per salaris (amb límit del triple del SMI per nombre de dies de salari pendent de pagament).
    - Indemnitzacions per extinció de contractes (calculades sobre una base que no supere el triple del SMI).
- - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  -

## 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)
    - Reconeixuts en acte de conciliació o resolució judicial.
    - Límits: 1) doble SMI diari, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries multiplicat pel nombre de dies de salari pendent de pagament; 2) màxim 120 dies (art. 33.1.2 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.
    - Reconeixudes 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. 33.3.2 ET).



# Responsabilitat directa

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

- Contractes indefinits.
  - Extinció en virtut de l'art. 51 ET, 52 ET o 64 LC.
  - Extinció procedent.
  - Resulten 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 següents 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 són 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 juliol: “la subscripció 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 ells el dret a difondre lliurement els pensaments, les idees i les 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 que els qui presten serveis en aquelles per compte d'altri i sota la dependència dels seus titulars hagen de suportar despullaments transitoris o limitacions injustificades dels seus drets fonamentals i llibertats públiques, que tenen un valor central i nuclear en el sistema jurídic constitucional.”

- 
- 
- 

## STC 120/1985

La mateixa existència d'una relació laboral comporta que algunes expressions que en un altre context pogueren resultar legítimes, acaben no sent-ho en l'àmbit laboral, ja que el contracte de treball genera una sèrie de drets i obligacions recíprocs, que es torben 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 per al desenvolupament correcte i ordenat de l'activitat productiva.

## Juí de proporcionalitat (triple test alemany)



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

Que no existisca una altra mesura més moderada amb la mateixa eficàcia (juí de necessitat).

Que siga ponderada o equilibrada perquè se'n deriven més beneficis o avantatges que perjudicis (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 de 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 en què les opinions o expressions han sigut proferides; b) la manera o mitjà utilitzat: si és verbal o per escrit; c) el to de les manifestacions; d) la seua difusió pública.



## 1.1.2. Llibertat ideològica

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

Empreses ideològiques o de tendència (persegueixen un ideari): **possible limitació 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 de 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 de 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 l’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: major limitació.
- Activitats que no impliquen contacte amb el públic: restricció només quan existisquen causes excepcionals.



## 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 que cal 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 conversacions telefòniques;
- però quan la prestació laboral es fa per mitjà del telèfon és possible gravar les conversacions 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 el seu correcte ús (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 cree 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 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*:** assetjament 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 els poders públics (inclosos convenis col·lectius estatutaris) no els 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 els poders públics i els 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.

- 
- 
- 
- **Classes 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, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa als integrants d'un col·lectiu protegit en situació de desavantatge respecte a altres persones, llevat que existisca 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).
  - Els 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 de l'incompliment:

- El treballador pot sol·licitar la resolució del contracte de treball (art. 50.1.c ET).
- L'empresari podria 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 en l'empresa.
  - El seu caràcter retribuït depèn del conveni col·lectiu.
  - Pot condicionar-se a un determinat rendiment.
  
- Preferència per a triar torn de treball (art. 23.1.a ET)
  - Si existeix tal règim en 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 a 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 VICISSITUDS DEL CONTRACTE DE TREBALL



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**  
Universitat de València.





# 1. La interrupció de la prestació laboral

## Característiques

- Exonera al treballador de l'obligació de treballar.
- No exonera a 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 requerisca desplaçament (art. 37.3.b ET).
  - Permís per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari **de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**: 2 dies, ampliable a 4 dies si requereix 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



### Duració 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 passar el treballador a excedència forçosa.

• • • • • • • • • •

- 
- 
- 

Permís per a l'exercici de funcions sindicals o de representació “en els termes establits legalment o convencionalment” (art. 37.3.e ET): crèdit horari reconegut 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 es manté.
- 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 “mutu acord 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 duració 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 prescriga la baixa en el treball.
- **Duració**
  - Màxim de 365 dies, prorrogables per altres 180 dies quan es presumisca que durant aquests el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació.
  - Excepcionalment fins a 730 dies si continuara la necessitat de tractament mèdic i existira expectativa de recuperació o millora de l'estat del treballador.
  - Períodes d'observació per malaltia professional: 6 mesos prorrogables per sis més.

- - 
  -
- **Obligacions formals:** entrega en l'empresa de còpia del comunicat 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 hi ha la 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).
- **Duració**
  - 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 l'alta hospitalària).

•  
•  
•

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

- Cessió de la mare de part del descans: fins a 10 setmanes es poden cedir a l'altre progenitor quan ho decidisca així la mateixa interessada i tots dos progenitors treballen.
  - Quan la mare no tinga dret de 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 podrà gaudir de la totalitat del descans o de la part que restara.
  - 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 excepcionalment de menors d'edat majors de sis anys (art. 45.1.d ET).
- **Duració**
  - 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 4 setmanes abans de la resolució.
- Titularitat: qualsevol dels progenitors i, en el cas que tots dos treballen, pot distribuir-se entre els interessats i gaudir-se 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).

#### Duració

- 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 en 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:**
  - Adaptar les condicions o el temps de treball.
  - Canvi de lloc o de funcions.
  - Suspensió del contracte (art. 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 seu lloc anterior o a un altre compatible.

## 2.5. Suspensió per privació de llibertat del treballador

Supòsit: “privació de llibertat del treballador, mentre no existisca 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).
- Duració: 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 (art. 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 (art. 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 il·legal 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 (art. 45.1.n i 48.10 ET).
- **Duració:** no superior a 6 mesos prorrogables pel jutge 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: art. 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 removable 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) en l'àmbit provincial, autonòmic o estatal en els sindicats més representatius (art. 9.1.b LOLS).





## 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.
- **Duració:** 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 haja o que es produïsquen en 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 ha 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 terminant, evidenciant una inequívoca voluntat de donar per extingida la relació laboral: acció d'acomiadament.
  - Si no respon o dóna respostes ambigües posposant la reincorporació de manera injustificada: acció declarativa de reconeixement del dret a l'ocupació efectiva (amb possible indemnització).

## 3.4. L'excedència per a 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. 46.3.2n ET): màxim 2 anys.

- Pot gaudir-se de manera fraccionada.
- Titularitat: dret individual d'homes o dones.



## Efectes

- Computa a efectes d'antiguitat (art. 46.3 p. 5è ET).
- Dret a l'assistència a cursos de formació professional (art. 46.3 p. 5t 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.
- Caldrà estar al pacte quant als efectes.



**GRÀCIES PER LA VOSTRA  
ATENCIÓ**



# L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL



Eduardo Enrique **TALÉNS VISCONTI**  
Universitat de València.



# 1. Concepte

L'extinció del contracte de treball implica la dissolució del vincle contractual i el cessament de les prestacions recíproques entre empresari i treballador.

**Art. 49. 1. Extinció del contracte.** El contracte de treball s'extingeix:

- *a)* De mutu acord de les parts.
- *b)* Per causes consignades vàlidament en el contracte (excepte abús per part de l'empresari).
- *c)* Per expiració del temps pactat → el treballador té dret a rebre una indemnització de 12 dies de salari o la fixada en la normativa d'aplicació.

- 
- 
- 

*d)* Per dimissió del treballador → preavís que assenyalen els convenis o el costum del lloc.

*e)* Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador, sense perjudici del que preveu l'art. 48.2.

*f)* Per jubilació del treballador.

*g)* Per mort... o per extinció de la personalitat jurídica del contractant.

En cas de mort, jubilació o incapacitat, el treballador té dret a una quantitat equivalent a 1 mes de salari.

En cas d'extinció de la personalitat jurídica → art. 51 ET.



- 
- 
- 

- *h)* Per força major que impossibilita definitivament la prestació de treball, sempre que la seua existència siga constatada segons el que es preveu en l'apartat 7 de l'art. 51 ET.
- *i)* Per acomiadament col·lectiu.
- *j)* Per voluntat del treballador, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari.
- *k)* Per acomiadament.

## 2. Resolució per part del treballador

- La voluntat pròpia del treballador per si mateixa és causa extintiva en la **dimissió** i l'**abandó**, figures enquadrables en l'art. 49.1.d ET.
- També per accions de **resolució contractual fonamentades en incompliments empresarials**, segons l'art. 49.1.j ET, en les quals la voluntat és component de l'exercici de l'acció, en tant que queda a la lliure apreciació i decisió del treballador.
- La primera constitueix una manifestació del “caràcter tuitiu” del dret del treball respecte del treballador, ja que, al contrari, a l'empresari sempre se li exigeix fonamentar les seues decisions resolutòries en causes predeterminades.
- La dimissió amb preavís suposa la renúncia del treballador a continuar amb el seu contracte (deriva de la llibertat professional que reconeix la CE). L'abandó implica un incompliment de l'obligació contractual.

- 
- 
- 

## 2.2. L'abandó

L'abandó pot definir-se com l'acte voluntari i unilateral del treballador, constituït d'incompliment, a través del qual s'extingeix el contracte de treball. Seria, utilitzant la terminologia de l'art. 49.1.d i j ET, una **dimissió sense preavís ni causa**.

L'absència del treball sense altra indicació no constitueix *per se* abandó, ja que aquesta hauria de ser prolongada *sine die* i sense avís ni justificació.

Pot **provocar danys i perjuís** a l'empresari, que es veu privat dels serveis del treballador sense prevenir la cobertura de la vacant, i **el treballador ha d'indemnitzar** l'empresari (art. 1102 i 1103 CC).

## En cas de VG

- L'art. 49.1.m ET (per LO 1/2004 [RCL 2004, 2661]) permet l'extinció del contracte per “decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere”.
- Tal extinció no requereix decisió judicial, ni tampoc tràmits especials (com el preavís).
- Solament que la treballadora “es veja obligada”, circumstància que haurà d'acreditar d'alguna manera (per exemple, a través dels serveis socials o de salut pertinents) per a evitar que es considere abandó o incompliment.
- No es reconeix cap dret d'indemnització (ja que no és per voluntat o causa imputable a l'empresari).

- 
- 
- 

## 3. L'acomiadament disciplinari

Poden distingir-se segons la causa: acomiadament disciplinari, objectiu, per raons empresarials (col·lectiu) o per força major.

L'acomiadament disciplinari sempre té dimensió individual, per més que afecte més d'un treballador.

L'acomiadament disciplinari constitueix una decisió unilateral de l'empresari dirigida a l'extinció del contracte de treball per incompliment contractual, grau i culpable del treballador.

- **Contractual** → produït en el marc de la relació de treball.
- La jurisprudència aplica la **doctrina gradualista** en la valoració de les causes d'acomiadament. Utilitza criteris de **proporcionalitat** i **adequació** entre el fet sancionat i l'entitat de la sanció.
- **Culpable** → ha de ser imputable al treballador per dol, culpa o negligència.

## CAUSES

- **Art. 54.2 ET.** Es consideraran incompliments contractuals:
  - “a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball.
  - b) La indisciplina o desobediència en el treball.
  - c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que hi convisquen.
  - d) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
  - e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
  - f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
  - g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.”

## Procediment

- L'acomiadament disciplinari és un **acte formal i receptici**, que per a la seua validesa requereix el compliment d'uns determinats requisits de manera que permeten al treballador conèixer els fets imputats.
- No requereix **preavis**, excepte que es dispose així per norma específica o per pacte individual o col·lectiu.
- El principal requisit formal és la denominada “**carta d'acomiadament**”, que consisteix en una comunicació escrita que ha de ser notificada al treballador i en la qual han de figurar “els fets que el motiven i la data en què tindran efectes” (art. 55.1 ET).
- La referència legal als fets ha de connectar-se a la causa d'acomiadament utilitzada per l'empresari, i implica la necessitat que s'identifiquen i descriuen els actes d'incompliment imputats al treballador.

- 
- 
- 

## Acomiadament procedent

La qualificació de **procedència** es dóna quan l'acomiadament compleix les exigències legals de causa i de forma: s'acredita causa suficient per a l'acomiadament si es compleix amb tots els requisits legals i convencionals de forma i procediment.

La qualificació de procedència suposa la confirmació o **convalidació judicial** de la decisió de l'empresari i té efectes *ex tunc* (des de la data de l'acomiadament).

No genera cap dret per al treballador a càrrec de l'empresa.

El treballador pot tenir dret a prestacions per desocupació.



# Improcedent

- La qualificació d'improcedència correspon quan no s'acrediten les causes (o són insuficients), o quan no es compleixen les exigències legals o convencionals de forma i procediment (art. 55.4 ET i art. 108 LJS).
  - Segons la **forma** és improcedent l'acomiadament quan la comunicació escrita no té una descripció suficient dels fets imputats o no indique la data d'efectes i quan s'incomplisquen les exigències de procediment (com l'obertura d'un expedient disciplinari).
  - En aquests casos pot dictar-se un nou acomiadament.

# NUL

- La qualificació de nul·litat es dóna quan la decisió s'estime lesiva de **drets fonamentals i llibertats públiques** del treballador.
- La nul·litat també es declararà quan afecta una treballadora embarassada sempre que l'acomiadament no siga procedent (protecció especial).
- L'acomiadament nul té com a **efecte principal** la condemna a l'empresari a la **"immediata readmissió"** del treballador amb el pagament dels **salaris** que ha deixat de percebre → **"salaris de tramitació"**.

- 
- 
- 

## 4. Acomiadament objectiu

L'esmentat “acomiadament objectiu” constitueix una decisió unilateral de l'empresari dirigida a l'extinció del contracte de treball per circumstàncies que afecten l'organització o el funcionament de l'empresa.

Té una dimensió “objectiva” en lloc de “subjectiva” (incompliment del treballador) de l'acomiadament disciplinari.

- No comporta una sanció al treballador per incompliment, sinó una mesura de salvaguarda de l'empresa davant determinades circumstàncies “objectives”.

## Causes

- a) **Per ineptitud del treballador** coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seua col·locació efectiva en l'empresa. La ineptitud existent amb anterioritat al compliment d'un període de prova no es pot al·legar amb posterioritat a aquest compliment.
  
- b) **Per falta d'adaptació del treballador** a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball, quan aquests canvis siguen raonables. Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions operades.
  
- c) Quan concórrega alguna de les causes previstes en l'art. 51.1 ET d'aquesta llei i l'extinció afecte un nombre inferior al que s'hi estableix (**causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**).

- 
- 
- 

*d) Per faltes d'assistència al treball*, fins i tot justificades però intermitents, que arriben al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi al cinc per cent de les jornades hàbils, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

*e) En el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la *insuficiència de la corresponent consignació* per al manteniment del contracte de treball de què es tracte.*

# Procediment

L'acomiadament objectiu és un acte **formal i receptici** que requereix l'observança de determinats requisits de forma i procediment i que sols pot tenir efectes quan arribe a coneixement del treballador.

Com a regla general, són aplicables les regles de l'**acomiadament disciplinari** (per escrit, posant la data i contant els fets).

Hi ha la possibilitat que els **convenis col·lectius** incloguen procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius (art. 85.2 ET) i l'obligació de **notificació del preavis als representants legals dels treballadors** quan l'acomiadament es deu a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció [art. 53.1.c ET].

•  
•  
•

Un tercer requisit de l'acomiadament objectiu és la concessió d'un termini de **preavis** de 15 dies, des de l'entrega de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball [art. 53.1.c ET].

- La seua finalitat és que el treballador conega amb antelació l'extinció del contracte i pugui si vol cercar un nou treball. La comunicació de preavis ha d'anar acompanyada de proposta de liquidació de les quantitats degudes (art. 49.2 ET).

Durant el període de preavis el treballador té dret, sense pèrdua de la seua retribució, a una **llicència de 6 hores setmanals** amb el fi de buscar una nova faena (art. 53.2 ET).

## Qualificació jurídica i efectes

L'acomiadament objectiu duu a l'extinció **del contracte de treball** a la data assenyalada a la comunicació escrita.

- Si el treballador no reacciona, es consolida l'extinció. El treballador pot, òbviamment, impugnar la decisió empresarial, o serà el jutge qui valorarà l'extinció des del punt de vista de la seua correcció legal i ha de qualificar l'acomiadament. El treballador disposa d'un termini **de 20 dies**.

La demanda posarà en marxa el procés d'acomiadament i la resolució judicial declararà la **procedència, improcedència o nul·litat**.





- 
- 
- 

## L'acomiadament col·lectiu

Es caracteritza respecte als restants per la concurrència ineludible de 2 **notes** o circumstàncies: una causa inherent a l'empresa i un nombre mínim de treballadors afectats. En la causa i en el nombre d'afectats radica la singularitat.

El règim jurídic de l'acomiadament col·lectiu s'aplica a les **empreses privades** i a les **empreses públiques**.

# Causes econòmiques

Concorren **causes econòmiques** quan dels resultats de l'empresa es desprenga una **situació econòmica negativa**, en casos com l'existència de **pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent** del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes (art. 51.1 ET i art. 1.2 RD 1483/2012).

D'una banda, la disminució persistent d'ingressos o vendes durant **3 trimestres consecutius** (respecte de cada un d'aquests trimestres de **l'any anterior**) justifica directament l'extinció dels contractes per aquesta via, per indicació legal expressa.

D'altra banda, l'empresari pot al·legar altres **circumstàncies**, distintes de les pèrdues o la disminució d'ingressos, que acrediten aquesta situació econòmica negativa, encara que no siguin citades o identificades en el precepte.

- 
- 
- 

## Les restants causes

Tenen relació amb la seua activitat, el seu funcionament o la seua organització interna.

- El precepte connecta totes aquestes causes a la introducció de “**canvis**” en l’empresa, que poden ser necessaris per a la bona marxa de l’empresa des del punt de vista empresarial.

Les **causes tècniques** es connecten amb canvis “en l’àmbit dels mitjans o instruments de treball”, les **organitzatives** amb els canvis “en l’àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal” o en la manera d’organitzar la producció i les **causes productives** amb canvis “en la demanda dels productes o serveis que l’empresa pretén col·locar en el mercat”.

## Límits numèrics

Si s'acomiada la **totalitat de la plantilla**, però sempre que el nombre de treballadors afectats siga **superior a 5** en cas de **cessació total de la seua activitat empresarial**.

Si s'acomiada un nombre de treballadors que “en un període de 90 dies” equivalga **almenys a 10 treballadors** en empreses que ocupen menys de 100 treballadors, **al 10 per 100** de treballadors en empreses que ocupen entre 100 i 300 treballadors, o a **30 treballadors** en empreses que ocupen més de 300 treballadors (art. 51.1 ET).

- 
- 
- 

“Quan en períodes successius de noranta dies i a fi d’eludir les previsions contingudes en el present article, l’empresa duga a terme extincions de contractes a l’empara de l’art. 52.c d’aquesta Llei en nombre inferior als llindars assenyalats, i sense que concórreguen causes noves que justifiquen tal actuació”, les extincions seran nul·les i sense efecte [art. 51.1 ET; art. 122.2.b) LRJS].

Seria un **frau de llei** dur a terme acomiadaments objectius i sobrepassar els llindars numèrics que portarien a la mesura col·lectiva en un període de 90 dies.

- 
- 
- 

## Procediment

L'acomiadament col·lectiu ha de desenvolupar-se mitjançant un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no superior a 30 dies naturals, o de 15 en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors.

La consulta amb els representants legals dels treballadors ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'alleujar les seues conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials: com ara mesures de recol·locació o accions de formació professional per a la millora de l'ocupabilitat.

Les consultes es duren a terme en una única comissió negociadora. Però si hi ha diversos de treball, quedarà circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora ha d'estar integrada per un màxim de 13 membres en representació de cada una de les parts.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats en l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que s'hi assenyalen.



La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. La direcció de l'empresa ha de comunicar als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.

- El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de 7 dies des de la data de la referida comunicació, llevat que algun dels centres de treball no tinga representants legals dels treballadors, cas en el qual el termini és de 15 dies.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar formalment als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral l'inici del període de consultes. La falta de constitució de la comissió representativa no impedeix l'inici del període de consultes, i la seua constitució amb posterioritat a l'inici d'aquest no comportarà, en cap cas, l'ampliació de la seua duració.





- 
- 
- 

La comunicació de l'obertura del període de consultes s'ha de fer mitjançant un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual s'ha de fer arribar a l'autoritat laboral. En l'escrit cal consignar els següents aspectes:

- a)* L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu.
- b)* Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c)* Nombre i classificació professional dels treballadors emprats habitualment en l'últim any.
- d)* Període previst per a la realització dels acomiadaments.
- e)* Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.
- f)* Còpia de la comunicació dirigida als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la seua intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- g)* Representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o, si escau, indicació de la falta de constitució d'aquesta en els terminis legals.”

- 
- 
- 

La comunicació als representants legals dels treballadors i a l'autoritat laboral ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i la documentació comptable i fiscal i altres informes tècnics.

Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral ha de donar-ne còpia a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de demanar, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social. L'informe ha de ser evacuat en el termini improrrogable de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i s'incorpora al procediment.

Dins del període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

- 
- 
- 

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, en el seu cas, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que representen la majoria dels treballadors del centre o centres afectats.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que siga d'aplicació en l'àmbit de l'empresa, que ha de desenvolupar-se dins del termini màxim assenyalat per aquest període.

L'autoritat laboral vetlarà per l'efectivitat de les consultes i pot remetre recomanacions a les parts. Igualment, l'autoritat laboral pot realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que siguen convenientes amb la finalitat de trobar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Amb la mateixa finalitat també pot fer funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per iniciativa pròpia.

- 
- 
- 

Transcorregut el període de consultes, l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el seu resultat. Si hi haguera acord, n'ha de traslladar còpia íntegra. En cas contrari, ha de remetre als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final que haja adoptat i les seues condicions.

Si en el termini de 15 dies des de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, l'empresari no ha comunicat als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la seua decisió sobre l'acomiadament col·lectiu, es produirà la caducitat del procediment d'acomiadament col·lectiu en els termes que reglamentàriament s'establisquen.

- 
- 
- 

L'empresari “pot” notificar els acomiadaments de manera individual als treballadors afectats.

- En tot cas, han d’haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l’obertura del període de consultes a l’autoritat laboral i a la data d’efectes de l’acomiadament.

Els representants legals dels treballadors tenen prioritats de permanència en l’empresa en els supòsits a què es refereix aquest article.

- Mitjançant conveni col·lectiu o acord es poden establir altres prioritats de permanència a favor d’altres persones: treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat.

- 
- 
- 

L'empresa que duga a terme un acomiadament col·lectiu que afecte més de 50 treballadors ha d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa per mitjà d'empreses de recol·locació autoritzades.

- El pla, dissenyat per un període mínim de 6 mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i de recerca activa d'ocupació.

Les empreses que facen acomiadaments col·lectius i que incloguen treballadors de 50 o més anys, han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic.





**GRÀCIES PER LA VOSTRA  
ATENCIÓ**