

# Dret del Treball I

Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

1r curs

*Prof. José Miguel Sánchez Ocaña*



VNIVERSITAT  
E VALÈNCIA

# CONTACTE

1r curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA



**Facultat de Dret**

Dep. Dret del Treball i de la Seguretat Social  
(Despatx 5A02)



[jose.miguel.sanchez-ocana@uv.es](mailto:jose.miguel.sanchez-ocana@uv.es)

*Versió curta:* [josano4@uv.es](mailto:josano4@uv.es)

# AVALUACIÓ



## Examen

Un examen amb preguntes...

- Teoricopràctiques

70 %

## Avaluació contínua

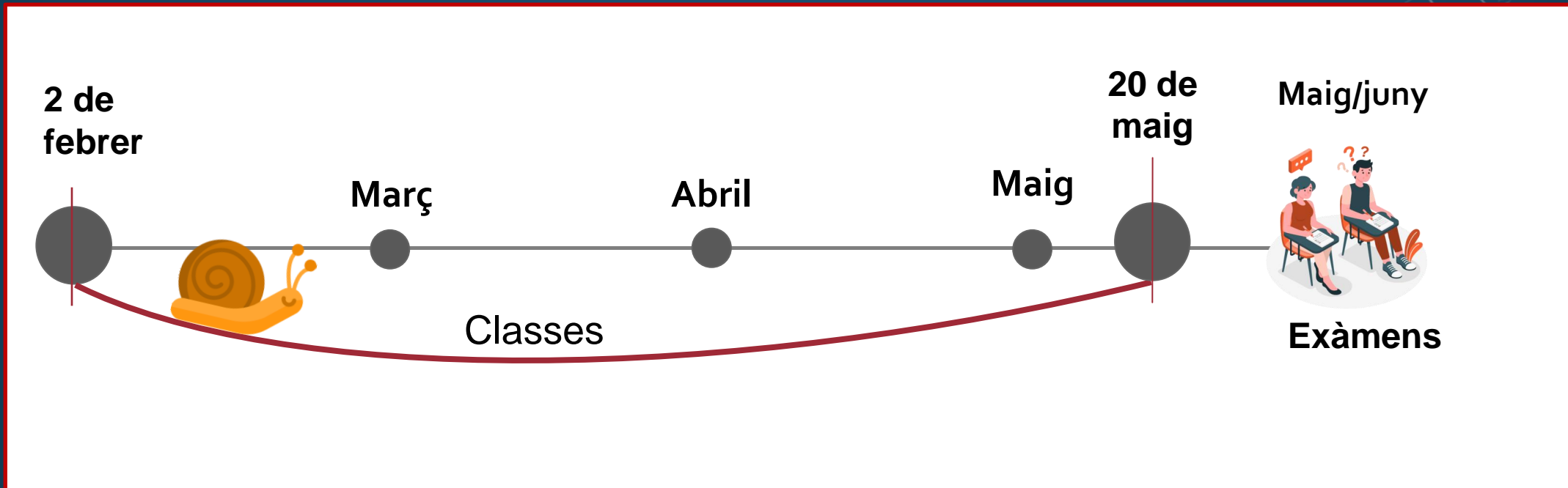
- Dues proves escrites (no eliminatòries de contingut) 20 %
- Una o dues pràctiques per tema
- Participació (i respecte)

10 %

30 %



# TEMPS I RITME DEL CURS



# Informació de l'assignatura a l'Aula Virtual

## Punxeu en *Informació*



Equip docent



Fitxes



Informació



Guia docent



Bibliografia



Avís LPI



Tutories en línia

# Fòrums

# Informació de l'assignatura a l'Aula Virtual

## Continguts

**Curs:** 2021-22

**Assignatura:** 33562 Dret del treball I . 6 ECTS

### Titulacions

Titulació	Nom	Cicle	Objectiu	Curs	Caracter	Guia docent assignatura
1309	Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	1	1	1	Obligatori	Veure guia

### Grup: F

Cap.	Places grau Nom.Mat.	Lliu.	Dates		Conv.1	Exàmens	Conv.2
			Des de	Fins a			
55	51	4	31/01/2022	20/05/2022	24/05/2022		23/06/2022

### Subgrups

Tipus aula	Subgrup	Capacitat	Nom.Mat.	Places Lliures	Idioma	Horari
X	0	55	51	4	Valencià	De vesprada

### Horaris

Subgrup	Des de	Fins a	Dia	Segon quadrimestre			Aula	Edifici
				Totes les setmanes del període lectiu				
				De	A			
X 0	31/01/2022	20/05/2022	Dijous	17:30	19:30	AULA N507	AULARI NORD	
			Dimarts	19:30	21:30	AULA N507	AULARI NORD	

### Professors

Tipo aula	Subgrup	Nom i cognoms
X	0	JOSE MIGUEL SANCHEZ OCAÑA

“

# QUÈ ÉS EL DRET?

Ordre normatiu de coexistència humana socialment institucionalitzat que articula garanties, normalment coactives, perquè es complisca “

Podem diferenciar-hi entre...

## **DRET objectiu**

Fa referència  
a l'ordenament jurídic  
en general

i

## **DRET subjectiu**

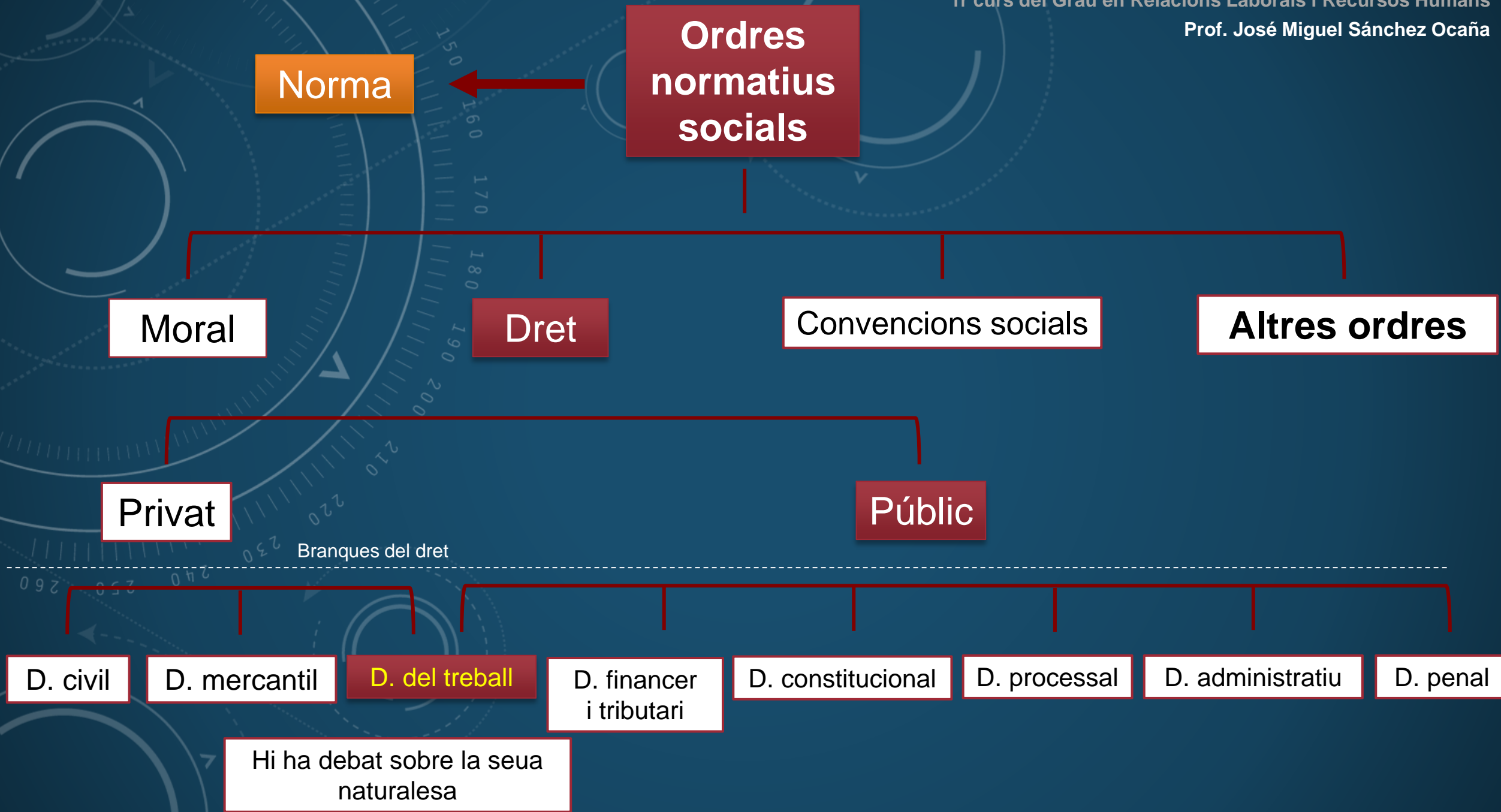
Prerrogativa o poder jurídic  
atribuït a una persona per a  
exigir una acció o una  
omissió a una altra persona

# QUÈ ÉS UNA NORMA?

Enunciat, explícit o implícit, orientat a influir en el comportament d'una o més persones, amb la intenció de modificar-lo







# REVOLUCIÓ INDUSTRIAL I TREBALL ASSALARIAT



*La fornera*, J. F. Millet (1854)



*El Quart Estat*, Giuseppe Pellizza (1901)



*La foneria*, Adolph von Menzel (1875)



# QUÈ ÉS EL **DRET** **DEL TREBALL?**

Conjunt diferenciat de normes jurídiques que regulen el treball assalariat i el sistema de relacions laborals.



# DISCIPLINES DEL DRET DEL TREBALL I ASSIGNATURES DEL GRAU

D. del treball **individual**  
(*Dret del Treball i II*)



Prevençió de  
riscos laborals  
(*marc normatiu...*)

D. del treball **col·lectiu**  
(*D. sindical*)



D. de l'ocupació  
(*polítiques de  
l'ocupació*)

D. administratiu laboral  
(*Intervenció administrativa  
en les RL*)



*D. de la Seguretat Social  
(I i II)*

*D. processal laboral*



NO ÉS DRET DEL  
TREBALL  
ESTRICTAMENT

# CARÀCTERS PRINCIPALS DEL DRET DEL TREBALL

1. **Naixement** relativament recent (s. XX)
2. **Subjectes** intervinents
3. **Fonts** jurídiques
4. **Funcions** socials



Funció **tuïtiva** i  
**compensadora**

# MANIFESTACIONS DEL CARÀCTER TUÏTIU DEL DT

## Uns quants principis rellevants

- a) Negociació col·lectiva i mecanismes de conflictes socials.
- b) Principi *in dubio pro operario*.
- c) Principi d'irrenunciabilitat de drets (relació amb normes imperatives) (3.5 ET).
- d) Principi de la norma aplicable més favorable (3.3 ET), etc.

# COM ESTUDIEM EL DRET ?



Normativa i procés d'elaboració



Doctrina judicial i jurisprudència



Doctrina acadèmica



Doctrina administrativa







Agents socials i especialitzats



# RECURSOS DE TREBALL PER A L'ASSIGNATURA

## Recursos de treball

-  Recopilació de disposicions normatives laborals
-  Cercador de jurisprudència del CENDOJ
-  Bases de dades jurídiques (requireix VPN)
-  Ministeri de treball

Normativa i procés  
d'elaboració

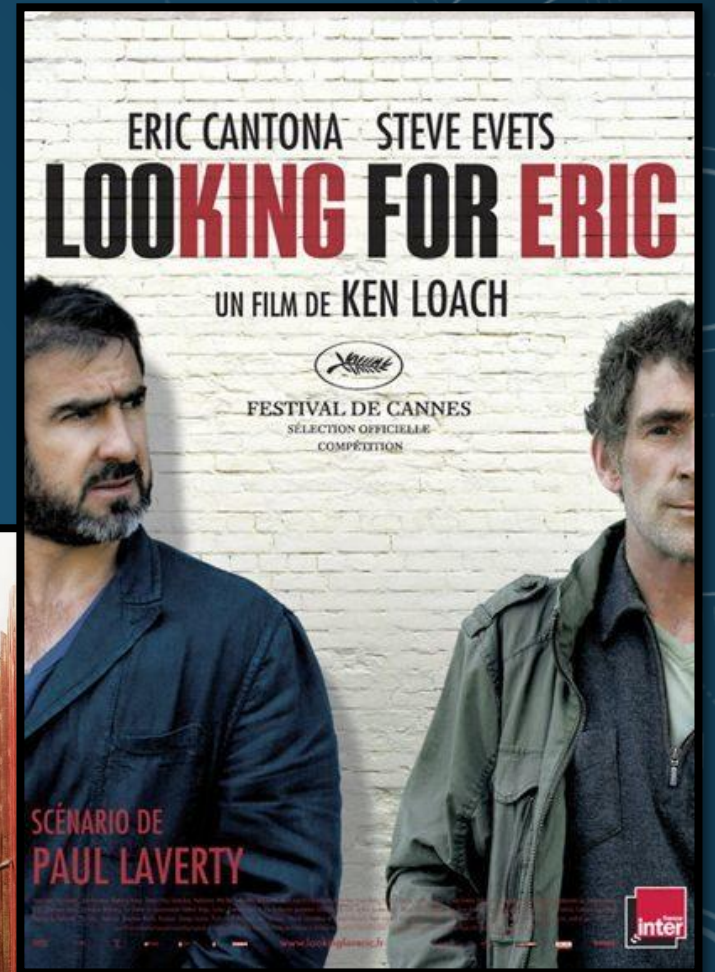
Doctrina judicial  
i jurisprudència

Doctrina acadèmica

Agents socials i especialitzats

Doctrina administrativa

# Recomanació cinematogràfica



The background features a dark blue color with several technical diagrams. On the left, there is a large circular scale with numerical markings from 140 to 260 in increments of 10. Other smaller circular diagrams with arrows and dashed lines are scattered across the background, suggesting a theme of engineering or mechanics.

**CONTINUARÀ . . .**

**QUÈ ÉS EL TREBALL?**

**QUÈ ÉS UN TREBALLADOR?**

**TOTS ELS TREBALLADOR SÓN *LABORALS*?**

# Tema 1. Treballador/a laboral

Part 1. La relació laboral

Part 2. Esquema de criteris de qualificació



Dret del Treball I

Grau en RL i RH. 1r curs.

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

# Ordres normatius socials

Norma

Moral

Dret

Convencions socials

Altres factors

Privat

Públic

Branques del dret

D. civil

D. mercantil

**D. del treball**

D. dinancer i tributari

D. constitucional

D. processal

D. administratiu

D. penal

Hi ha debat sobre la seua naturalesa

# DISCIPLINES DEL DRET DEL TREBALL I ASSIGNATURES DEL GRAU

D. del treball **individual**  
(*Dret del Treball i II*)



Prevenció  
de riscos laborals  
(marc normatiu...)

D. del treball **col·lectiu**  
(*D. sindical*)



D. de l'ocupació  
(*polítiques  
de l'ocupació*)

D. administratiu laboral  
(*intervenció administrativa  
en les RL*)



*D. de la Seguretat Social  
(I i II)*

*D. processal laboral*



NO ÉS DRET DEL  
TREBALL  
ESTRICTAMENT

# 1. QUÈ DENOMINEM TREBALL?

Treball-activitat

Treball-resultat

Treball-ocupació

Treball-factor

## 2. Diverses formes de treball



1

Vocalista en  
*Los Solfamidas*



2

Ajudant de  
fuster en  
l'empresa de  
Marge



3

Tècnic de  
central  
nuclear



4

Llevaneu  
del barri



5

Obrer  
domèstic



6

Entrenador  
voluntari de  
l'equip de  
futbol



7

Contraband  
ista  
d'alcohol



8

Cap de  
Policia



9

Polític del  
comissionat  
de fems

Quines activitats estan emparades per les normes del *dret del treball*?



## 2.1. EL TREBALL **SUBORDINAT**

Què és un treballador

**QUINS TERMES CONEIXEU  
PER A DENOMINAR  
UNA PERSONA QUE TREBALLA  
PER A UNA ALTRA PERSONA  
O EMPRESA?**

## 2.1. EL TREBALL **SUBORDINAT**

Què és un treballador

**empleat**

**treballador per compte d'altri**

**treballador subordinat**

**assalariat**

**treballador**

**Treballador laboral**

## 2.1. EL TREBALL **SUBORDINAT**

Definició jurídica

Article 1.1  
**Estatut dels  
treballadors**

Persona que “voluntàriament presta serveis retribuïts per compte d’altri i dins de l’àmbit d’organització i direcció d’una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari”.

## 2.2. EL TREBALL SUBORDINAT

característiques definitòries (notes de laboralitat)

### Notes

Personal

Voluntari

Ànim de lucre

Retribuït

Dependent

Per compte d'altri

### Contrapart

Substituïble o delegable

Forçós o obligatori

Benèvol

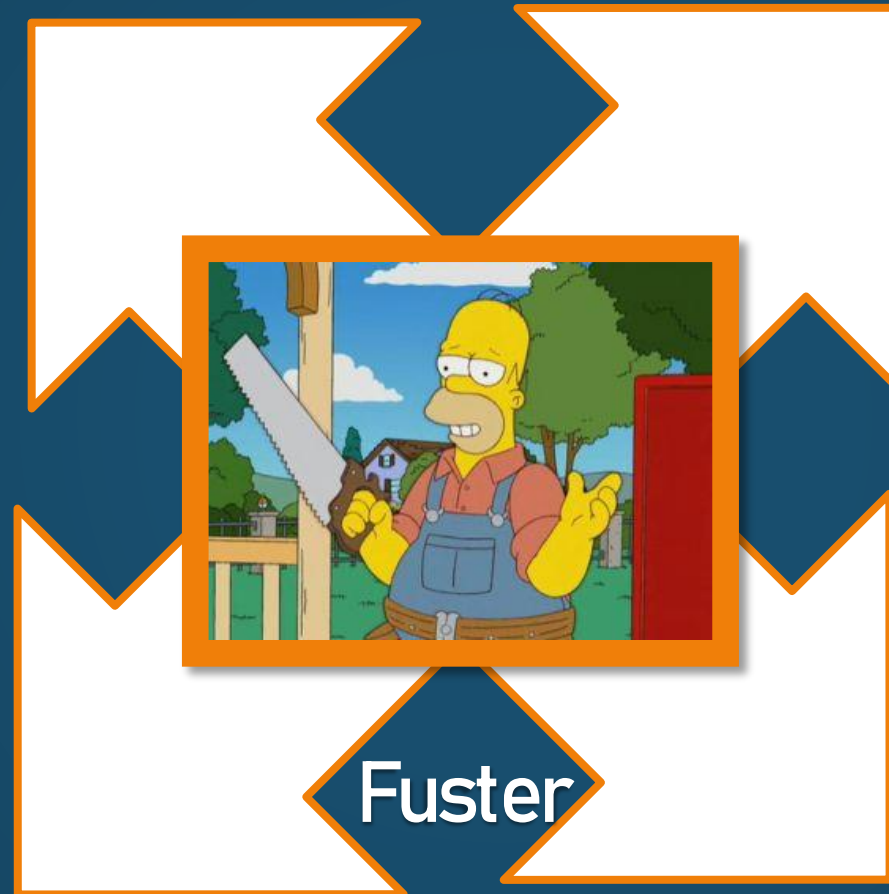
Autònom

Independent

Per compte propi

### 3. EXEMPLE

Homer treballa de fuster als matins en Fusteria, SL, una empresa que regenta un nou veí d'Springfield.



Homer, que es creu un manetes, fa, sense compromís, una pèrgola a Flanders al seu jardí el diumenge després d'anar a missa.

Marge es fa fustera professional i Homer, que és molt amable, li tira una maneta.

Homer deixa la central i es dedica a anar per Evergreen Terrace a oferir serveis de fuster a preu mòdic.

# 4. SUBJECTES CONTRACTANTS SEGONS LA RELACIÓ JURÍDICA

Legislació  
laboral

**TREBALLADOR  
ASSALARIAT**  
*(EMPLEAT)*

FIRMA UN CONTRACTE AMB

OCUPADOR  
(POT SER EMPRESARI  
O NO SER-HO)

Legislació  
mercantil

**EMPRESARI  
INDIVIDUAL**  
*(TREBALLADOR AUTÒNOM)*

FIRMA UN CONTRACTE AMB

CLIENTS

- PARTICULARS
- CONSUMIDORS
- ALTRES EMPRESARIS

Legislació  
civil

**PARTICULAR**

FIRMA UN CONTRACTE AMB

EMPRESARI O UN ALTRE  
PARTICULAR

Legislació  
administrativa

**FUNCIONARI**

FIRMA UN CONTRACTE AMB

SECTOR PÚBLIC  
També es poden prestar serveis o fer contractes amb  
l'SP sense ser funcionari.

Per què algunes empreses tracten  
d'evitar la declaració de laboralitat?

I per què això perjudica el  
treballador?



Si prestes serveis a través de plataformes digitals és possible que la teua condició siga la d'un treballador laboral, per exemple...

#### SI LA PLATAFORMA ÉS:

- Una eina rellevant per al teu treball.
- La que fixa i t'assigna els preus que cobres als clients.
- La que no et permet triar lliurement jornada i horari sense penalitzar-te.
- La que controla la informació del negoci amb les dades dels clients, les seues opinions i valoracions, preus, etc.
- El mitjà a través del qual els clients et contracten.
- L'encarregada de donar-te recomanacions i formació

SI PORTES ELEMENTS AMB EL LOGO DE LA PLATAFORMA: ROBA, MÒBILS, MOTXILLES...



El treball que es realitza a través de plataformes digitals té una àmplia diversitat de formes: conductors, repartidors, professors, guies turístics, entrenadors personals, cuidadors, etc.

Un dels problemes en aquests casos és considerar si la plataforma digital és l'empresa per a la qual treballes o si, per contra, eres tu l'empresari (autònom).

#### Treballador autònom

Es considera un empresari propietari de la seua empresa i no rep ordres d'uns altres. Es troba molt desprotegit ja que no se li aplica la norma laboral.



#### Treballador laboral

Exerceix el seu treball per a una empresa i sota les ordres d'un empresari. Té més drets i més protecció en l'àmbit laboral, de Seguretat Social, prevenció de riscos laborals, etc.



#### TRADE (treballador autònom dependent econòmicament)

és un treballador autònom que percep de la plataforma, almenys, el 75% del total dels seus ingressos. La seua protecció és lleugerament superior a la dels simples autònoms, però en cap cas al nivell del treballador laboral.

Si consideres que eres un treballador i no un empresari pots denunciar o demandar la plataforma reclamant els teus drets.

## ELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS

### DRETS BÀSICS I COM RECLAMAR-LOS





## SI CREUS QUE ERES UN TREBALLADOR LABORAL (FALS AUTÒNOM)



### Pots formalitzar una DENÚNCIA davant la Inspecció de Treball

La Inspecció pot així investigar i, si escau, sancionar i corregir les actuacions il·legals de la plataforma. Les denúncies han d'incloure les teues dades identificatives, però la Inspecció no pot revelar la teua identitat a l'empresa. Pots presentar-la en paper o telemàticament des de la pàgina web següent:

[www.mitramis.gob.es/itss/web/index.html](http://www.mitramis.gob.es/itss/web/index.html)



### Pots fer ús de la BÚSTIA CONTRA EL FRAU:

Hi ha la possibilitat de comunicar de forma anònima fets il·legals a través de la bústia contra el frau que la Inspecció posa a la disposició de tots els ciutadans i ciutadanes

[www.expinterweb/mitramiss.gob.es/buzonfraude](http://www.expinterweb/mitramiss.gob.es/buzonfraude)



### Pots presentar una DEMANDA davant els jutjats de lo social:

Almenys que aconseguis un acord, la qüestió es resoldrà en un judici. Tant per a la presentació de la demanda com per a la celebració del judici és recomanable anar assistit per un advocat o un graduat social. Per a això poden informar-te, per exemple, en el Col·legi d'Advocats, el Col·legi de Graduats Socials o en un sindicat.

**EN CAP CAS ÉS LEGAL QUE ET TIREN DE LA PLATAFORMA PER DENUNCIAR O DEMANDAR**

## COMPARATIVA ENTRE ELS DRETS DELS TREBALLADORS

	Laboral	Autònom	TRADE
Salari mínim	12.600 €	✗	✗
Jornada màxima	40 h.	✗	✗
Vacances	30 dies naturals.	✗	318 dies no retribuïts.
Permisos retribuïts	✓	✗	✗
Indemnització legal por acomiadament	✓	✗	✗
Prestació incapacitat temporal i desocupació	✓	✓	✓
Pensió de jubilació mitjana	1.250,51 €	739,33 €	739,33 €
Pensió de incapacitat permanent mitjana	977,85 €	718,98 €	718,98 €

## ALGUNES QÜESTIONS SI ERES TREBALLADOR/A AUTÒNOM/A

### Quines dades sol recopilar sobre mi la plataforma?

Solen recaptar dades com el teu nom i cognoms, DNI, número de Seguretat Social, dades bancàries, número de telèfon, adreça postal, pagaments rebuts, posicionaments físics, el temps de treball, els estats de connexió en la plataforma...

### Pot obligar-me la plataforma a aportar el meu mòbil i mitjans de transport?

Si eres un treballador autònom la plataforma sí que pot exigir-te que aportes els teus propis de treball.

### Pot la plataforma modificar el meu contracte?

No pot fer-ho unilateralment. És necessari que totes les dues parts aconseguis un acord.

### Si la plataforma em tira, han de donar-me una explicació?

Tens dret al fet que et comuniquen les raons per les quals prescindeixen dels teus serveis.

### Puc demanar que esborren les meues dades quan finalitze els meus serveis?

Sí, tens dret a sol·licitar la supressió de la informació que la plataforma tinga sobre tu.

### On puc denunciar vulneració del meu dret a la protecció de dades?

Pots presentar una reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades en paper o telemàticament si posseeixes certificat electrònic a través del seu portal web.

## **Tinc un cas per resoldre...**

Hi ha un empresari que diu que una persona que treballa per a ell no és un treballador laboral, sinó un amic que li fa el favor d'anar a l'empresa dues hores diàries...



**He d'esbrinar si aquesta  
persona té una relació  
laboral amb l'empresari o  
si la relació és diferent.**



**Necessite un mètode  
que em permeta  
resoldre aquest cas  
de forma ordenada  
i eficaç.**



# 5. CRITERIS DE QUALIFICACIÓ JURÍDICA DE LA RELACIÓ DE TREBALL

Irrellevància de la qualificació jurídica atorgada per les parts

Irrellevància del compliment de requisits formals

Invalidesa de les clàusules fictícies

Presumpció de laboralitat

\* Indicis de laboralitat



MATT  
GREENING  
162/200

LIMITED EDITION  
FLUOR-POLYMER  
PRINTED CELL  
GLOBBE



# Indicis de laboralitat

Un **INDICI**, segons l'Acadèmia Valenciana de la Llengua, és:

“UN SIGNE QUE PERMET CONÈIXER O PRESUMIR UNA COSA AMB ALGUN FONAMENT”.

Per exemple: s'han trobat indicis que a Mart hi hagué aigua.



## Indicis de laboralitat

Així doncs, el que heu de fer per a saber quan hi ha una relació laboral és trobar, en l'examen d'una relació jurídica, indicis de laboralitat. És a dir, signes que ens diuen si hi ha o no els elements de laboralitat que ja hem estudiat abans.

## 6. EXCLUSIONS DE LABORALITAT

Clàusula  
general

(D. T. 1a)

Constitutives

(art. 1.3 ET)

Declaratives

(art. 1.3 ET)

— Treballador **per compte propi**

**Funcionaris** i personal estatutari de les AP (lletra A)

\* També hi ha personal laboral en les AP

**Transportistes** titulars d'autoritzacions administratives per a actuar (G) \***llegiu l'article!**

Prestacions personals **obligatòries** (B)

Treballs **amistosos o de bon veïnatge** (D)

Treballs de **familiars convivents** (E)

\*Atenció als graus de parentiu: fins al segon grau i cònjuge!

**Consellers i administradors** de societats (C)

**Comercials** que assumeixen risc i ventura (F)

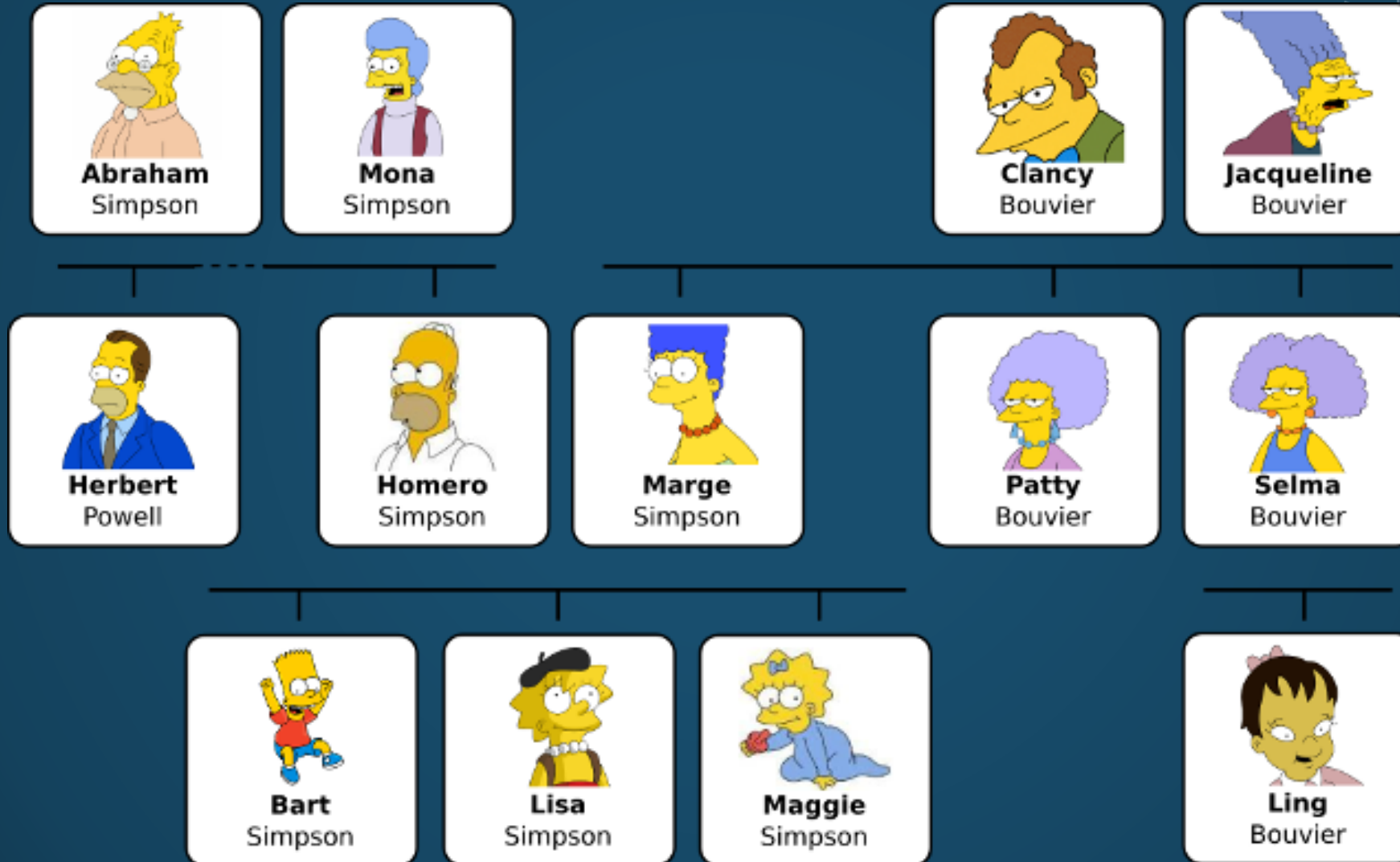


**NO  
ELS  
APLIQUEN  
L'ESTATUT**

# ATENCIÓ ALS TREBALLS DE **FAMILIARS CONVIVENTS**

- 1.** NO SEMPRE ELS TREBALLS FAMILIARS SE N'EXCLOUEN! NOMÉS QUAN HI HA LES CIRCUMSTÀNCIES DE L'ARTICLE I. A MÉS, QUAN NO ES PROVE, PER PART DEL TREBALLADOR, LA CONDICIÓN DE LABORAL.
- 2.** L'ARTICLE 1.2.e estableix una presumpció *iuris tantum* quan diu: "llevat que es demostre la condició d'assalariats dels qui duen a terme el treball".
- 3.** **Són familiars que** conviuen amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament i, si s'escau, per adopció.

# RECORDEU ELS GRAUS DE PARENTIU



RELACIÓ CIVIL  
(ENTRE PARTICULARS)

RELACIÓ LABORAL

RELACIÓ MERCANTIL

Especial (art. 2 ET)

Comuna (art. 1.1 ET)

Amb especialitats

1. Personal d'alta direcció.
2. Servei de la llar familiar.
3. Penats en institucions penitenciàries.
4. Esportistes professionals.
5. Artistes en espectacles públics.
6. Comerciants.
7. Treballadors amb discapacitat als centres especials d'ocupació.
8. Menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seua responsabilitat penal.
9. Interns residents.
10. Advocats en despatxos d'advocats.

LES QUE NO SIGUEN DECLARADES  
PER LLEI RELACIÓ LABORAL ESPECIAL

## 7. REQUISITS DEL CONTRACTE DE TREBALL

### Requisits generals

- **Consentiment:** *capacitat per a contractar i absència de vicis de consentiment.*
- **Objecte:** *serveis o obres legals que fa el treballador o la treballadora.*
- **Causa:** *treball a canvi de remuneració (a vegades hi ha altres causes afegides).*
- **Forma:** *verbal o per escrit (la regla general és la llibertat de forma, però hi ha excepcions).*

# Diverses formes de treball



1

Vocalista  
en *Los  
Solfamidas*



2

Ajudant de  
fuster en  
l'empresa de  
Marge



3

Tècnic de la  
central  
nuclear



4

Llevaneu  
del barri



5

Obrer  
domèstic



6

Entrenador  
voluntari de  
l'equip de  
futbol



7

Contrabandista  
d'alcohol



8

Cap de  
policia



9

Polític del  
comissionat  
de fems

Quina o quines activitats estan emparades per les normes del *dret del treball*?

The background is a dark blue gradient. On the left side, there is a large, semi-circular scale with tick marks and numbers ranging from 140 to 260. Several circular diagrams with arrows and dashed lines are scattered across the background, suggesting a technical or scientific theme.

CONTINUARÀ . . .

Les imatges emprades estan extretes de The Simpson



***CRITERIS  
PER A QUALIFICAR  
CORRECTAMENT  
UNA RELACIÓ  
JURÍDICA***

Els passos que cal fer i les coses que cal tenir en compte

***CRITERIS PER A  
QUALIFICAR  
CORRECTAMENT UNA  
RELACIÓ JURÍDICA***

Els passos que cal fer i les coses que cal tenir en compte

***CRITERIS PER A  
QUALIFICAR  
CORRECTAMENT UNA  
RELACIÓ JURÍDICA***

Identificar la naturalesa d'una cosa i posar-li nom

Els passos que cal fer i les coses que cal tenir en compte

**CRITERIS PER A  
QUALIFICAR**

Identificar la naturalesa d'una cosa i posar-li nom

**✓CORRECTAMENT UNA  
RELACIÓ JURÍDICA**

Els passos que cal fer i les coses que cal tenir en compte

**CRITERIS PER A  
QUALIFICAR**

Identificar la naturalesa d'una cosa i posar-li nom

**✓CORRECTAMENT UNA  
RELACIÓ JURÍDICA**

Relació entre éssers humans que està regulada pel dret o que, sense estar-ho, produeix conseqüències jurídiques.

# **CRITERIS PER A QUALIFICAR CORRECTAMENT UNA RELACIÓ JURÍDICA COM A *LABORAL* O COM A *EXTRALABORAL***

- 1. Tenir sempre a mà els elements que caracteritzen la relació laboral (notes de laborabilitat).**
- 2. Observar i llegir detingudament el cas que se'ns presenta.**
- 3. Aplicar el principi de primacia de la realitat. Això significa que, per a la qualificació, és irrellevant...**
  1. La qualificació feta per les parts.
  2. Que no es complisca la normativa laboral i de SS derivada d'aquesta qualificació.
  3. Són irrellevants les clàusules fictícies que figuren al contracte.

## **ARA JA ESTEM PREPARATS PER A LA PART MÉS IMPORTAT**

- 1. Buscar-hi indicis de laborabilitat per a posar-los en la balança a l'hora de fer-ne la qualificació.**
- 2. Prendre la decisió final (tenint en compte la presumpció de laborabilitat).**

# 1. TENIR SEMPRE A MÀ ELS ELEMENTS QUE CARACTERITZEN LA RELACIÓ LABORAL (NOTES DE LABORALITAT)

## Notes

Personal

Voluntari

Retribuït

Dependent

Per compte d'altri (alienitat)

## Contrapart

Substituïble o delegable

Forçós o obligatori

Benèvol

Autònom

Per compte propi

# 1. TENIR SEMPRE A MÀ ELS ELEMENTS QUE CARACTERITZEN LA RELACIÓ LABORAL (NOTES DE LABORALITAT)

**El treball  
laboral és**

**Personal**

**Voluntari**

**Retribuït**

**Dependent**

**Per compte d'altri**

Dimensions de la dependència:

**Organització**

**Direcció**

**Disciplina**

**Control**

Depenen de l'ocupador i no del treballador

Dimensions de l'alienitat:

**El mercat**

**Els riscos**

**Els mitjans**

**Els fruits**

Pertanyen a l'ocupador i no al treballador



## 2. OBSERVAR O LLEGIR DETINGUDAMENT EL CAS QUE SE'NS PRESENTA

Luis i Óscar són **GUIES TURÍSTICS**, estan afiliats al règim especial d'autònoms i donats d'alta en l'IAE. Presten serveis per a Viatges Ales i li facturen els serveis amb l'IVA. L'empresa té set guies fixos en plantilla i dos guies més com a autònoms (Luis i Óscar). El contracte diu que la relació entre els guies i Viatges Ales és exclusivament mercantil. La retribució depèn de les tarifes prefixades per l'empresa. El sistema de treball, que és igual per a tots els guies, l'assigna l'empresa de manera rotativa entre ells. La mitjana de serveis és d'uns 290 serveis a l'any. La seua activitat consisteix a recollir i atendre els turistes, mostrar-los els llocs i monuments de la ruta prefixada per l'empresa i, també, resoldre totes les incidències que puga haver-hi.



### 3. APLICAR EL PRINCIPI DE PRIMACIA DE LA REALITAT

Hem d'obviar la qualificació que les parts donen a la relació i les conseqüències que se'n deriven.

**NOMÉS TENIM EN COMPTE ELS FETS QUE ES MANIFESTEN EN LA REALITAT.**



Luis i Óscar són **GUIES TURÍSTICS**, ~~estan afiliats al règim especial d'autònoms i donats d'alta en l'IAE.~~ Presten serveis per a Viatges Ales i ~~li facturen els serveis amb l'IVA.~~ L'empresa té set guies fixos en plantilla i dos guies més com a autònoms (Luis i Óscar). ~~El contracte diu que la relació entre els guies i Viatges Ales és exclusivament mercantil.~~ La retribució depèn de les tarifes prefixades per l'empresa. El sistema de treball, que és igual per a tots els guies, l'assigna l'empresa de manera rotativa entre ells. La mitjana de serveis és d'uns 290 serveis a l'any. La seua activitat consisteix a recollir i atendre els turistes, mostrar-los els llocs i monuments de la ruta prefixada per l'empresa i, també, resoldre totes les incidències que puga haver-hi.

## 4. BUSCAR-HI INDICIS DE LABORALITAT

Luis i Óscar són **GUIES TURÍSTICS**, ~~estan afiliats al règim especial d'autònoms i donats d'alta en l'IAE. Presten serveis per a Viatges Ales i li facturen els serveis amb l'IVA. L'empresa té set guies fixos en plantilla i dos guies més com a autònoms (Luis i Óscar). El contracte diu que la relació entre els guies i Viatges Ales és exclusivament mercantil. La retribució depèn de les tarifes prefixades per l'empresa. El sistema de treball, que és igual per a tots els guies, l'assigna l'empresa de manera rotativa entre ells. La mitjana de serveis és d'uns 290 serveis a l'any. La seua activitat consisteix a recollir i atendre els turistes, mostrar-los els llocs i monuments de la ruta prefixada per l'empresa i, també, resoldre totes les incidències que puga haver-hi.~~

# 4. BUSCAR-HI INDICIS DE LABORALITAT

Indicis trobats en el cas		
	Indicis de laboralitat	Indicis de NO laboralitat
Personalitat		
Voluntarietat		
Retribució		
Alienitat		
Dependència		

# 5. PRENDRE LA DECISIÓ FINAL

A l'hora de prendre la decisió, hem de classificar els diversos indicis segons es tracten d'indicis de laboralitat o de no laboralitat. Hem de situar-los en la casella corresponent depenent de la nota o l'element a què pertanguen. Per a determinar que una relació és laboral ha de complir tots els elements de laboralitat. Ara bé, és possible que algunes notes estiguen difuminades o tinguem altres *contranotes* que facen que, en aquest element concret, la balança no es decante definitivament per un element o per l'altre. En els casos de dubte sobre la concurrència d'algun element per la diversitat d'indicis que hi haja en un sentit o altre, hem d'aplicar el principi de presumpció de laboralitat en favor de la declaració de la relació laboral.



# 5. PRENDRE LA DECISIÓ FINAL



# Tema 2. L'empresari laboral

Part 1. Introducció i grups d'empreses

Part 2. Contractes i subcontractes

Part 3. Cessió de treballadors

Part 4. Transmissió d'empreses



Dret del Treball I

Grau en RL i RH. 1r curs.

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

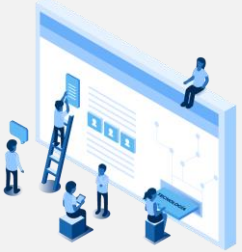
# TEMA 2. INTRODUCCIÓ L'EMPRESARI LABORAL

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña





# EMPRESARI, EMPRESA I OCUPADOR



**Empresa:** conjunt de mitjans productius tangibles, intangibles i humans disposats per a una activitat econòmica.



o Informàtica, SL

**Empresari:** persona física o jurídica que té els poders de comandament, decisió i gestió d'una empresa.



o Informàtica, SL

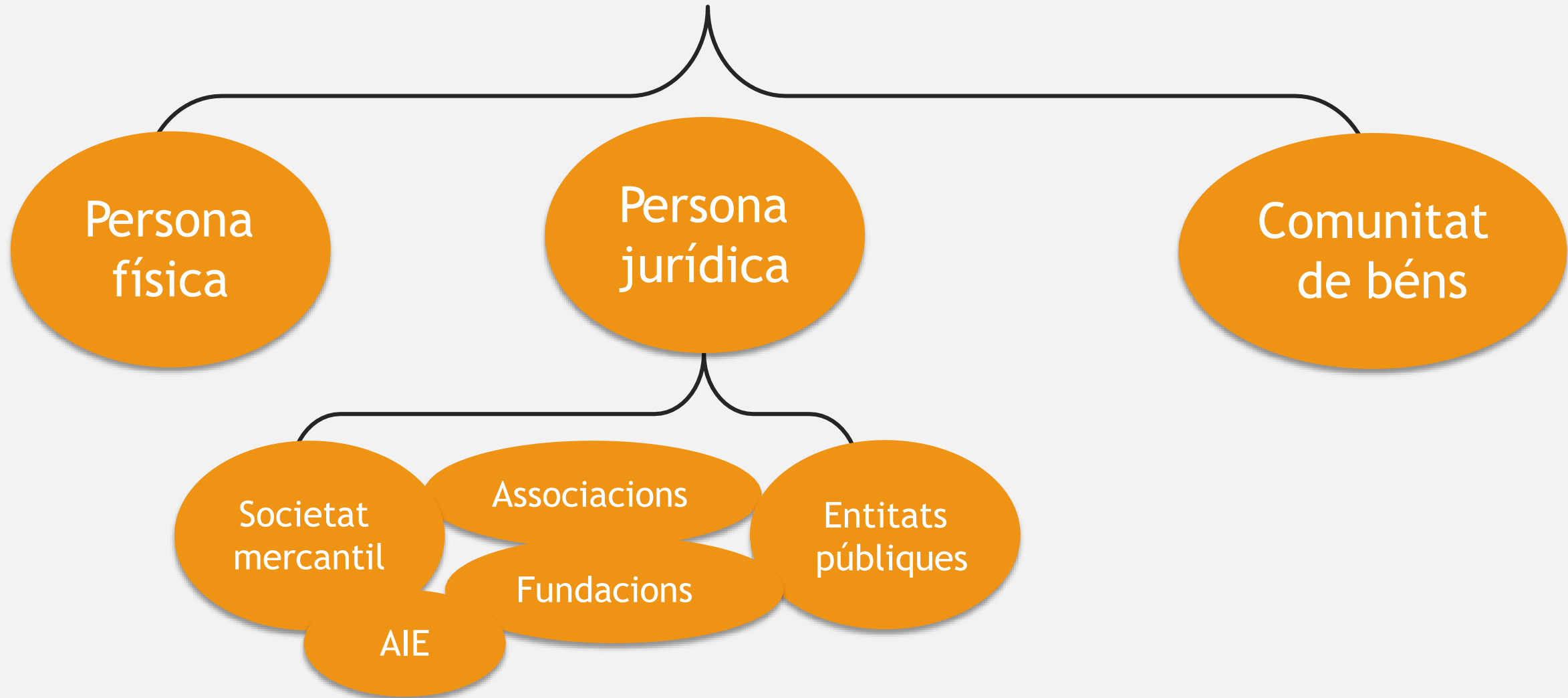
**Patró:** sinònim d'empresari i d'ocupador.



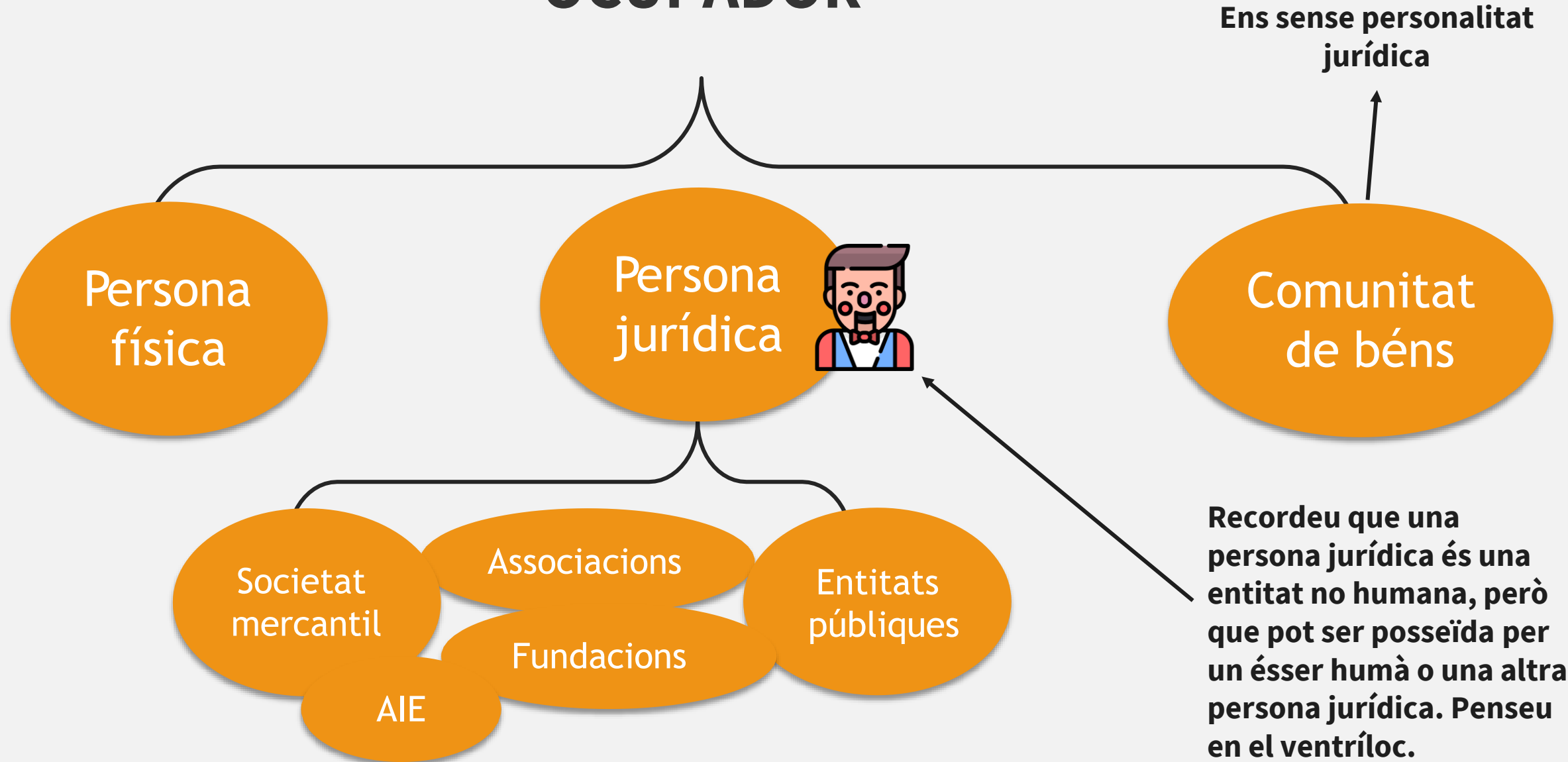
o Informàtica, SL

**Ocupador:** persona (física o jurídica) o comunitat de béns que rep la prestació de serveis d'un o més treballadors laborals (art. 1.2 ET).

# OCUPADOR



# OCUPADOR



# Empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma i lloc de treball

Empresa

Intel, SL



Centre de treball 1:  
magatzem principal  
d'Intel, SL



Centre de treball 2:  
oficines d'Intel, SL

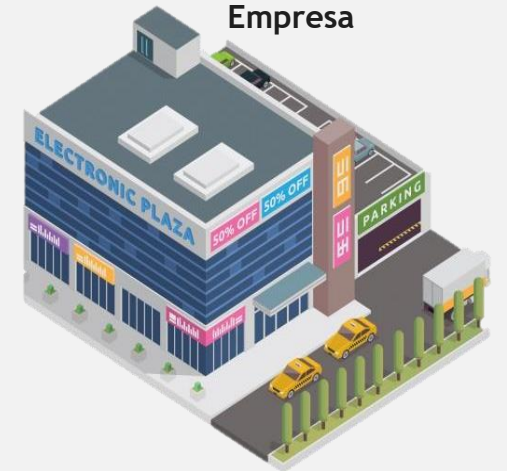


Centre de treball 3:  
fàbrica d'Intel, SL



Arena, SL

Empresa

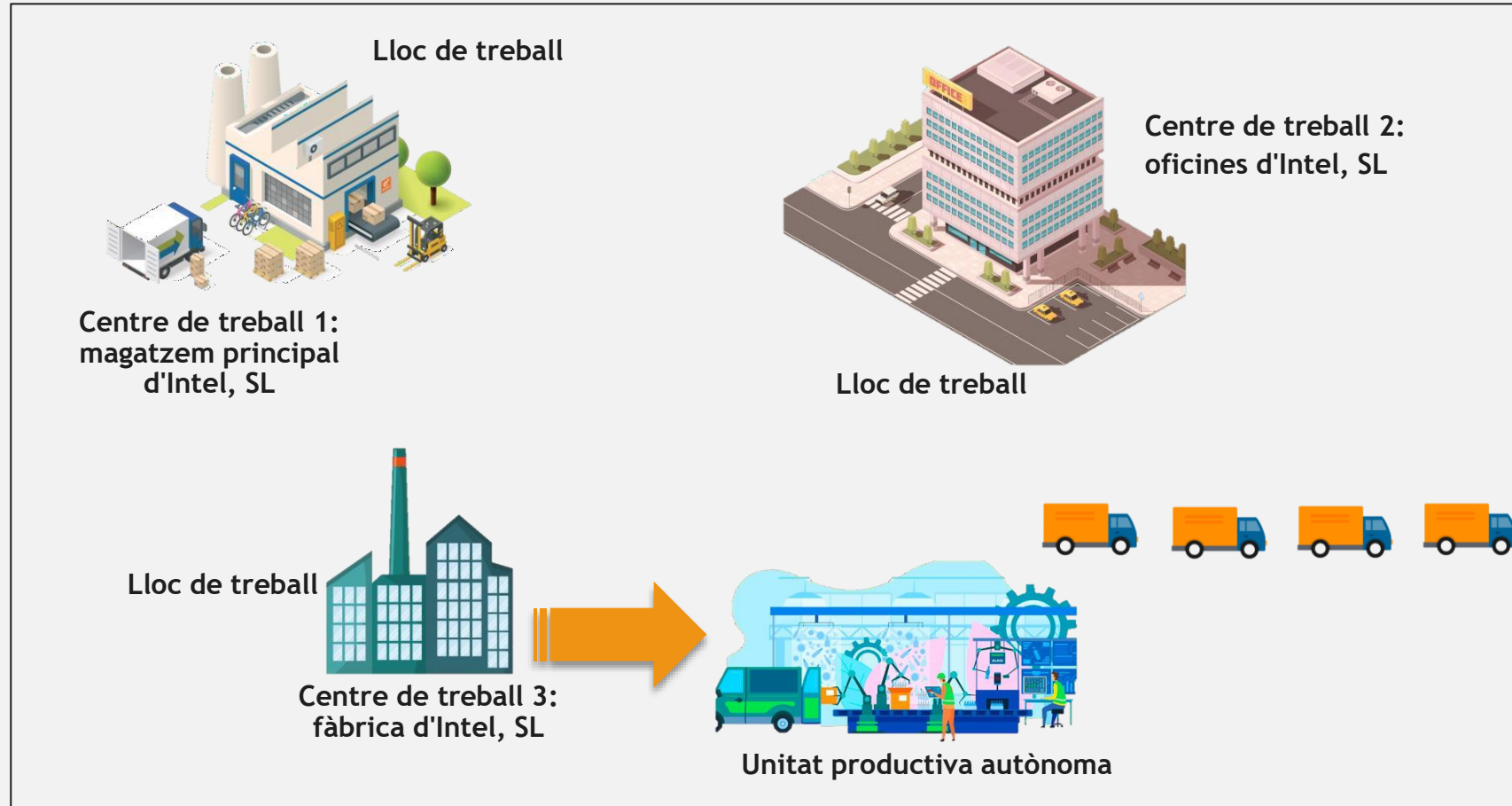


Centre de treball d'Arena, SL

# Empresa, centre de treball, unitat productiva autònoma i lloc de treball

Empresa

Intel, SL



Arena, SL



Centre de treball d'Arena, SL  
Pot ser el lloc de treball dels treballadors d'Intel que transporten i descarreguen mercaderia.

**FEM UNA PARADA EN EL CAMÍ PER  
A PARLAR DE L'ART. 305 LGSS**

**ÉS EMPRESARI?**



Joseph Oughourlian,  
president del Consell  
d'Administració de PRISA  
Propietari del 100% de la societat  
que té el 30% de PRISA.

**ÉS OCUPADOR?**

**ÉS PERSONAL D'ALTA  
DIRECCIÓ?**

**ÉS O POT SER  
TREBALLADOR  
LABORAL?**

# RELACIONES COMPLEXES ENTRE EMPRESARIS





# RELACIONS COMPLEXES ENTRE EMPRESARIS

**Grups d'empreses**



**Contractes i subcontractes**

**Cessió de treballadors**



**SE TRASPASA**  
**999525525**

**Transmissió d'empreses**

# Grup d'empreses

**Conjunt de societats** o empreses que, tot i ser formalment **independents**, actuen sotmeses a una **direcció unitària**, cosa que el dota de una **certa unitat econòmica** i origina una separació entre la realitat material i les formes jurídiques.

# Grup d'empreses





## SANTILLANA

### EDUCACIÓN



## PRISA NOTICIAS

### GENERALISTA



### ESPECIALIZADA



### REVISTAS



## PRISA RADIO

### HABLADA



### MUSICAL



### PODCAST



## PRISA AUDIOVISUAL

### TV COMERCIAL



### PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS



### DIGITAL



**ELS GRUPS D'EMPRESSES ESTAN PERMESOS EN**



**L'ORDENAMENT JURÍDIC**

**EL PROBLEMA APAREIX QUAN EL GRUP  
D'EMPRESSES ÉS **PATOLÒGIC****



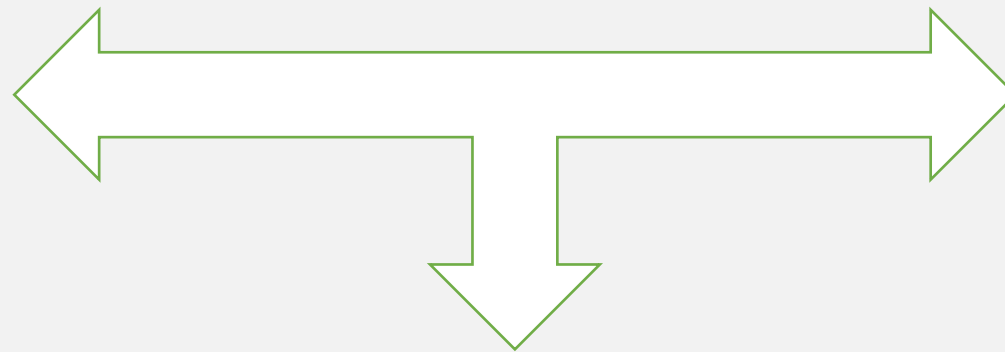


**ELS GRUPS DE EMPRESES ESTAN PERMESOS PER  
L'ORDENAMENT JURÍDIC, PER TANT:**

**La REGLA GENERAL és que s'ha de respectar la forma jurídica de les diverses societats que integren el grup, cosa que implica la independència i la no comunicació de responsabilitats entre les societats.**

**EL PROBLEMA APAREIX QUAN EL GRUP D'EMPRESES ÉS  
PATOLÒGIC**

**Confusió  
de plantilles**



**Confusió  
de patrimonis**

**Qualsevol forma  
d'abús de personalitat  
jurídica**

# EL PROBLEMA APAREIX QUAN EL GRUP D'EMPRESES ÉS **PATOLÒGIC**

La regla general cedeix i les societats relacionades amb el funcionament patològic es converteixen en **responsables des del punt de vista laboral**. És a dir, s'aplicaria una responsabilitat solidària entre els diversos empresaris (persones jurídiques).



# TEMA 2. CONTRACTES I SUBCONTRACTES L'EMPRESARI LABORAL

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña



Les imatges emprades al present document han sigut extretes de la sèrie The Stranger Things

# **CONTRACTES I SUBCONTRACTES**

**Aquest tema és molt important per al dret laboral en general i, en particular, per a l'assignatura.**



# DEFINICIÓ DE CONTRACTA

Les **contractes** són negocis jurídics entre empresaris pels quals l'empresa principal encarrega a l'empresa contractista que faça a favor seu una obra o un servei.

# I QUÈ SÓN LES SUBCONTRACTES?

Hi ha **subcontracta** quan una empresa contractista contracta, al seu torn, amb una altra empresa (denominada subcontractista) tot o part de l'encàrrec que li ha fet la principal.

# Subcontractació?

El fenomen de les contractes i subcontractes se sol denominar *subcontractació* de manera general, ja que si en diguérem *contractació* seria massa imprecís. De totes maneres, denominar *subcontractació* al fenomen també és imprecís perquè, com hem dit, la subcontractació només és el *segon nivell* de la contractació. També hi ha altres termes com ara *externalització* i *tercerització* (sobretot a l'Amèrica llatina) per a parlar de contractes i subcontractes.

# **EXEMPLES DE CONTRACTES**





# Podem dir que el contracte mercantil de subministrament és també una contracta?

El subministrament seria el contracte pel qual un subministrador o proveïdor s'obliga a entregar a un empresari coses mobles, fungibles o no, que han de ser objecte d'entrega única o successiva. Exemples...



Subministrament d'aigua i llum



Material d'oficina



Ofimàtica



Mobiliari

# Podem dir que el contracte mercantil de subministrament és també una contracta?

Normalment parlem de contracta i subcontracta per a referir-nos a un contracte mercantil per a la prestació de serveis o realització d' obres; però deixem fora del concepte els subministraments.

# FUNCIONAMENT BÀSIC DE LA CONTRACTA

Empresa principal



Empresa contractista

Contracte mercantil

Empresa  
de neteja

**La contracta s'acordaria mitjançant un contracte mercantil entre la SER i l'empresa de neteja.**

# FUNCIONAMENT BÀSIC DE LA CONTRACTA



**L'empresa de neteja presta serveis per a la SER mitjançant els seus recursos, incloent-hi els treballadors.**

# FUNCIONAMENT BÀSIC DE LA CONTRACTA



**L'empresa principal ni és ocupadora ni fa d'ocupadora dels treballadors de la neteja en cap mesura.**



**És treballador de l'empresa de neteja i està sota la seua direcció.**

**Empresa de neteja**

**La contractista és l'ocupadora dels treballadors de neteja.**

# FUNCIONAMENT BÀSIC DE LA CONTRACTA



**Aquest és un exemple de contracta de serveis, però... no totes les contractes tenen per objecte un SERVEI, ja que poden ser OBRES.**

# Podem diferenciar **CONTRACTES** segons l'objecte

## Serveis

El contracte pel qual una persona s'obliga a fer una *activitat de manera diligent* per a un altre empresari. Ex.: la neteja d'instal·lacions.

## Obres

El contracte pel qual una part s'obliga a fer per a una altra part una certa faena a fi d'assolir un *resultat determinat demanat per l'empresa principal*. Ex.: un edifici annex, les obres de condicionament d'aules, etc.

**A més, cal diferenciar entre...**

**Contractes d'obra o servei que són  
DE PRÒPIA ACTIVITAT**

**Contractes d'obra o servei que  
NO SÓN DE PRÒPIA ACTIVITAT**





NETFLIX

**Ja havia entès això  
de contracta d'obra i  
servei, però... Què és  
això de pròpia  
activitat?**



Però Dustin, si  
això és  
fonamental  
per al tema!



Tranquils. Ara li ho  
explique.

**En resum: *una contracta és de pròpia activitat o no segons la importància decisiva (no contingent) que té l'activitat en qüestió per al cicle productiu de l'empresa principal.***





**I això és taaaaan  
important?**

**És clar que sí, Dustin. Segons si la contracta d'obra o de servei és de pròpia activitat o no ho és, s'apliquen unes normes o d'altres en diverses matèries.**



**Ara ho entenc! Per tant, és rellevant saber diferenciar-les perquè això té conseqüències laborals importants per als treballadors i les empreses.**



Justa la fusta! **L'article 42 ET** té previsions que, d'una banda, només s'apliquen a contractes de pròpia activitat (apartats 1 i 2) i, d'altra banda, té previsions que s'apliquen a totes les contractes, siguen o no de **pròpia activitat** (els altres apartats).







Val a dir que  
encara tinc  
dubtes. No em  
sona de res això de  
*contractes de  
pròpia activitat.*

Però  
Dustin...  
que  
l'examen  
és demà.



Que no  
has anat a  
classe?

No patiu. Li faré un  
esquema.

# A més, hem de diferenciar...

**Obres  
i serveis**



## **Pròpia activitat**

**Activitats que són pròpies o inherents a la producció de béns o serveis específics que l'empresa principal es proposa col·locar en el mercat, excloent-ne les tasques complementàries o no principals.**

## **Activitat no pròpia**

**Activitats complementàries, accessòries o no principals.**



Aleshores, això significa que tota activitat empresarial és, per naturalesa i en tot cas, accessòria o de pròpia activitat?



NO, NO SIGNIFICA AIXÒ.  
La consideració de pròpia  
activitat o no depèn de cada  
cas. És a dir, una activitat  
pot ser inherent al cicle  
productiu d'una empresa  
principal i no ser-ho per a  
una altra. Ara en veurem  
exemples.



# QUINA ACTIVITAT CONSIDERES DE PRÒPIA ACTIVITAT?

**Empresa de seguretat**

**Contracta de serveis**

**Empresa de jardineria**

**Contracta de serveis**



**Empresa de neteja**

**Contracta de serveis**

**Empresa d'edició de contingut audiovisual**

**Contracta de serveis**

**Empresa que fa reparacions en els edificis de la SER**

**Contracta d'obres**

# QUINA ACTIVITAT CONSIDERES DE PRÒPIA ACTIVITAT?

**Empresa de seguretat**

**Contracta de serveis**

**Empresa de jardineria**

**Contracta de serveis**



**Empresa de neteja**

**Contracta de serveis**


**Empresa d'edició de contingut audiovisual**

**Contracta de serveis**

**Empresa que fa reparacions en els edificis de la SER**

**Contracta d'obres**





L'edició de contingut audiovisual pot ser accessòria per a una ferreteria i ser pròpia activitat per a la cadena SER.

És clar. I la jardineria pot ser accessòria per a unes empreses, però per a d'altres pot ser una activitat de pròpia activitat.

ARA FAREM UN JOC PER A CLASSIFICAR ACTIVITATS D'UNA SUPOSADA CONTRACTISTA EN RELACIÓ AMB L'ACTIVITAT D'UNA EMPRESA PRINCIPAL.

**US DIRÉ UNA EMPRESA PRINCIPAL I DIVERSES ACTIVITATS QUE CONTRACTA AMB EMPRESES EXTERNES.**

HEU DE POSAR CADASCUNA DE LES FITXES DE LES ACTIVITATS EN LA GRAELLA CORRESPONENT SEGONS SI ES TRACTA DE PRÒPIA ACTIVITAT O NO.

**NETEJA GENERAL**

**HOSPITAL**

**JARDINERIA**

**CAFETERIA**

**VIGILÀNCIA**

**TRANSPORT**

**CONSERGERIA**

**ACTIVITAT PRÒPIA**

**ACTIVITAT ACCESSÒRIA**

**NETEJA GENERAL**

**ESCOLA**

**JARDINERIA**

**CAFETERIA**

**VIGILÀNCIA**

**TRANSPORT**

**CONSERGERIA**

**ACTIVITAT PRÒPIA**

**ACTIVITAT ACCESSÒRIA**

**NETEJA GENERAL**

**SUPERMERCAT**

**JARDINERIA**

**CAFETERIA**

**VIGILÀNCIA**

**TRANSPORT**

**CONSERGERIA**

**ACTIVITAT PRÒPIA**

**ACTIVITAT ACCESSÒRIA**

**NETEJA GENERAL**

**CENTRAL  
ELÈCTRICA**

**JARDINERIA**

**CAFETERIA**

**VIGILÀNCIA**

**TRANSPORT**

**CONSERGERIA**

**ACTIVITAT PRÒPIA**

**ACTIVITAT ACCESSÒRIA**

**He sentit la conversa i això m'interessa. Ara que sabem què és una contracta de pròpia activitat, què és això de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors?**





**A veure, Hopper. Abans  
d'això... saps què és la  
responsabilitat  
solidària i la  
responsabilitat  
subsidiària? Suppose  
que no...**



**Com a regla general:** cada ocupador respon de les obligacions laborals i de Seguretat Social que ha generat amb els seus treballadors i la Tresoreria General de la Seguretat Social.



Aquesta **regla general** és la que estableix **l'article 1911** del **Codi civil**: “El deutor respon de les seues obligacions amb tots els seus béns, presents i futurs”.

És a dir, si un ocupador deu a un treballador 1.000 euros de sou i deu a la Seguretat Social les quotes corresponents, només l'ocupador és el responsable de fer aquell ingrés i no una altra empresa.

**Per exemple**, si una empresa que proporciona natilles a un supermercat deu diners als seus treballadors, és **NOMÉS** l'empresa proveïdora la responsable d'aquests salaris, però no el supermercat.

**Doncs quan hi ha una contracta pel mig, aquesta regla general no s'aplica en alguns casos.**



## Proveïdora de natilles



**La proveïdora de natilles deu 1.000 euros a una treballadora seua.**



## Supermercat



**El supermercat deu 1.000 euros a un treballador seu.**



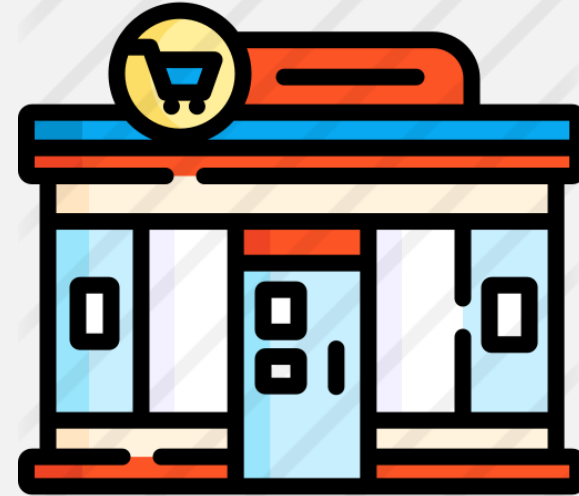
## Proveidora de natilles



Respon el supermercat dels deutes salarials del proveïdor?

**NO, però en algun cas de contracta sí que ho ha de fer.**

## Supermercat



Respon el proveïdor dels deutes salarials del supermercat?

**NO! I no ho farà en cap cas, siga un subministrador o un contractista.**

L'aplicació de l'**article 42 ET** i altres articles, com ara **els articles 142.1 i 168.1 de la Llei general de la Seguretat Social**, estableixen regles de responsabilitat solidària i subsidiària que són excepcions a la regla general de què ja hem parlat.

**Solidària:** significa que l'empresari principal respon de deutes de la contractista. Per tant, el creditor pot anar contra qualsevol dels dos empresaris o contra tots dos alhora.

Ara bé, l'empresari principal, després de pagar el deute de la contractista, podria demanar a aquesta contractista la quantitat corresponent.



**Subsidiària:** l'empresa principal només respon del deute quan la contractista és declarada insolvent. El creditor ha d'anar contra la contractista i, només si no paga i és insolvent, podria anar contra la principal.

Així mateix, l'empresari principal, després de pagar el deute de la contractista, podria demanar a la contractista la quantitat corresponent.



## **Regla general de l'art. 1911 CC**

**La regla general de responsabilitat** consisteix que **NOMÉS** l'ocupador (deutor) és el responsable de les obligacions laborals i de Seguretat Social respecte dels seus treballadors laborals.

## **Regles de l'art. 42 ET**

**Estableix els supòsits en què hi ha responsabilitat solidària** entre l'empresari principal i el contractista.

## **Regles dels art. 142 i 168 LGSS**

**Declara que en totes les contractes, siguen de pròpia activitat o no, hi ha responsabilitat subsidiària** respecte de determinats deutes de la Seguretat Social.

# RESPONSABILITAT EN CONTRACTES I EN SUBCONTRACTES

Contracta d'obra o servei

Pròpia activitat

NO pròpia activitat

Deutes a la Seguretat Social

Salarials

Extrasalarials

Deutes a la Seguretat Social

Deutes laborals: salarials i extrasalarials

**Responsabilitat solidària** entre el principal i el contractista fins a tres anys després de la contracta, sempre que el deute no haja prescrit. A més...

Responsabilitat de la contractista i, **subsidiàriament**, de la principal fins a la prescripció del deute.

**Responsabilitat solidària** entre el principal i el *contractista* fins a un any després de la contracta, sempre que el deute no haja prescrit.

**Regla general de responsabilitat**

Responsabilitat de la contractista i, **subsidiàriament**, de la principal. Fins a la prescripció del deute.

**Regla general de responsabilitat**



**Com es resol un cas pràctic  
de responsabilitat econòmica  
en contractes i subcontractes**

DRET DEL TREBALL I

PROF. JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ OCAÑA

SHELDON COOPER  
presents

FUN WITH

Contractes  
i subcontractes

REC

$f = f_{inc} + f_{sub}$   
 $\nabla^2 \psi =$   
 $f_{inc} = f_{sub} / \psi$   
 $P_{inc} = 2P(\psi)$   
 $= P_{sub}$



# RESPONSABILITAT EN CONTRACTES I SUBCONTRACTES

Contracta d'obra o servei

Pròpia activitat

Activitat NO pròpia

Deutes Seguretat Social

Salarials

Extrasalarials

Deutes Seguretat Social

Deutes laborals: salarials i extrasalarials

**Responsabilitat solidària** entre principal i contractista fins a tres anys després de la contracta, sempre que el deute no haja prescrit. A més...

Responsabilitat de la contractista i, **subsidiàriament**, de la principal fins a la prescripció del deute.

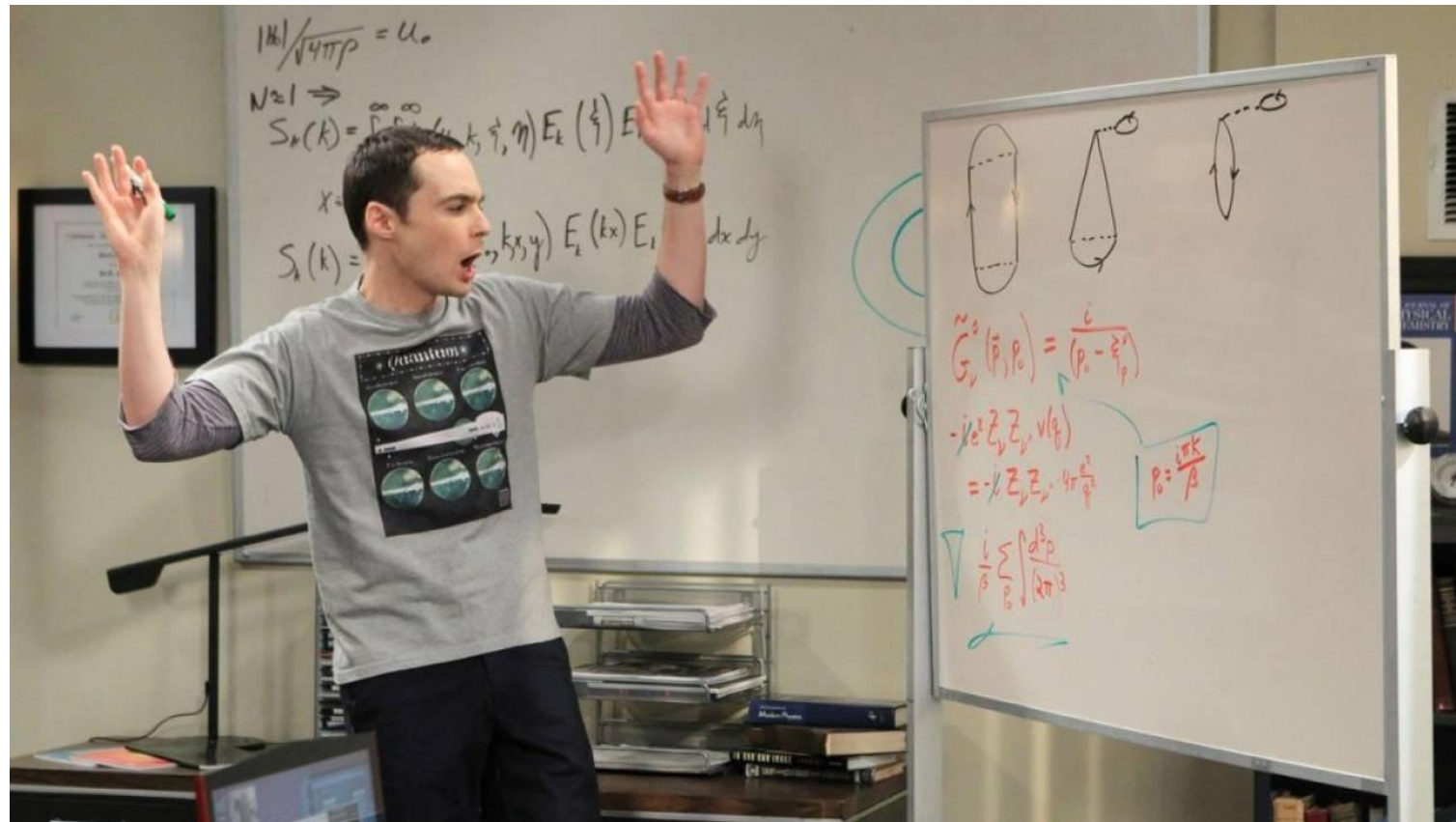
**Responsabilitat solidària** entre principal i contractista fins a un any després de la contracta, sempre que el deute no haja prescrit.

**Regla general de responsabilitat**

Responsabilitat de la contractista i, **subsidiàriament**, de la principal. Fins a la prescripció del deute.

**Regla general de responsabilitat**

Quines preguntes hem de fer-nos per a esbrinar qui i quan és responsable d'un deute en una contracta o subcontracta?



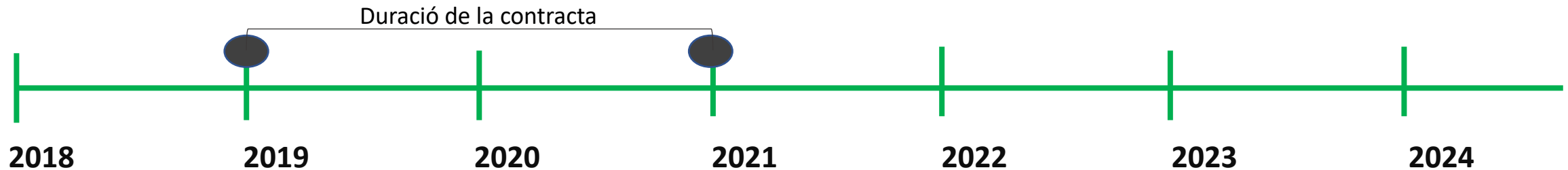
**PRIMER PAS:** és una contracta d'obra o un servei de pròpia activitat o no?

**SEGON PAS:** quina és la naturalesa del deute?

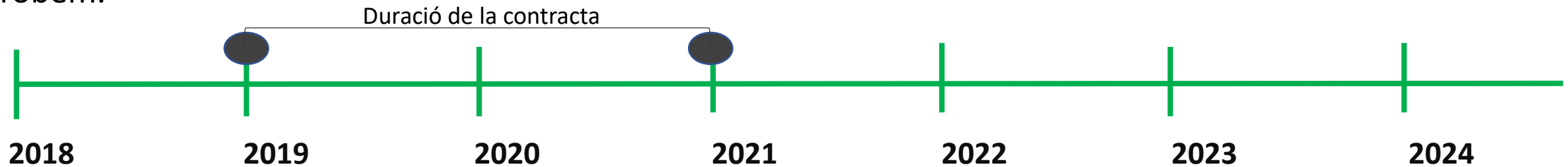
- De la Seguretat Social
- Laboral: salarial o extrasalarial

**TERCER PAS:** el deute ha prescrit?

- Els deutes laborals prescriuen a l'**any** 
- Els deutes de la Seg. Social prescriuen als **4 anys** 



**QUART PAS:** si no ha prescrit... Qui respon dels deutes? Depèn del tipus de deute i del moment en què ens trobem.



# TEMA 2. PART 3

## CESSIÓ DE TREBALLADORES I TREBALLADORS



## **Cessió de treballadors/ores: què és**

**La cessió de treballadors i treballadores consisteix que una empresa els contracte per a cedir-los (prestar-los) a altres empreses.**


**No s'ha de confondre amb la contracta. Perquè en la cessió, l'empresa que contracta els treballadors no els organitza, ni els dona ordres ni els vigila, sinó que ho fa l'empresa cessionària.**

# Cessió de treballadors/ores: regulació

És una pràctica permesa per l'ordenament jurídic sempre que la facen empreses de treball temporal i que complisquen la normativa corresponent. Podem diferenciar en aquesta qüestió:

- La **cessió legal** està regulada fonamentalment en la [Llei 14/1994, d'1 de juny, d'empreses de treball temporal](#).
- La **cessió il·legal** de treballadors i treballadores es tracta, fonamentalment, a [l'article 43 ET](#).



An aerial night view of a city street, showing buildings, cars, and streetlights. The scene is illuminated by city lights, creating a dark but vibrant atmosphere. The street is lined with buildings of varying heights and styles, and several cars are visible on the road. The overall tone is urban and modern.

# CESSIÓ IL·LEGAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES

# Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

S'incorre en cessió il·legal de treballadors i treballadores quan hi ha **ALGUNA** de les circumstàncies següents (art. 43.2 ET)

1. Falta d'activitat o organització pròpia i estable.
2. Quan no té els mitjans necessaris per a desenvolupar l'activitat.
3. Quan no exerceix les funcions inherents a la seua condició d'empresari.
4. Quan l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limita a mera posada a disposició de treballadors.
5. Pareu atenció: també quan una ETT no fa el procés de cessió correctament.

## Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

Aquests són uns quants exemples de cessió il·legal que ens ofereix l'article 43, però pot haver-n'hi més. L'important per a saber quan estem davant d'una cessió de treballadors és esbrinar o saber veure quan els treballadors o treballadores reben ordres o són dirigits per un empresari que no és el seu ocupador, sinó un altre.

# Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

S'incorre en cessió il·legal de treballadors quan hi ha **ALGUNA** de les circumstàncies següents (art. 43.2 ET)

1. Falta d'activitat o organització pròpia i estable.
2. Quan no té els mitjans necessaris per a desenvolupar l'activitat.
3. Quan no exerceix les funcions inherents a la seua condició d'empresari.

4. En **els tres primers casos** el que succeeix generalment és que l'empresa ocupadora és **una empresa fantasma**, no existeix o no fa d'ocupadora. Només és una entitat que té treballadors per a prestar-los (cedir-los a una altra empresa).



es limita a

cessió

# Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

S'incorre en cessió il·legal de treballadors quan hi ha **ALGUNA** de les

En **el cas 4**, l'empresa ocupadora existeix i té una activitat normal i legal, però té una relació amb una altra empresa per la qual li cedeix treballadors sense ser ETT.

Normalment és una contracta que es fa malament.

3.

Quan

4.

Quan l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limita a mera posada a disposició de treballadors.

5.

Pareu atenció: també quan una ETT no fa el procés de cessió correctament



# Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

S'incorre en cessió il·legal de treballadors quan hi ha **ALGUNA** de les circumstàncies següents (art. 43.2 ET)

1.

Falta d'activitat

2.

3.

4.

Quan l'activitat principal de l'empresa cedent es limita a  
mera posada a disposició de treballadors temporals.

5.

Pareu atenció: també quan una ETT no fa el procés de selecció  
correctament.

En **el cas 5** només es tracta d'una ETT que, encara que legalment pot cedir treballadors, ho fa sense complir algun aspecte de la Llei d'empreses de treball temporal.



## Cessió il·legal de treballadors/ores: què és

Però... recordeu que aquests són uns quants exemples de cessió il·legal que ens ofereix l'article 43 i que pot haver-hi altres exemples de cessió il·legal.

# Cessió il·legal de treballadors/ores: conseqüències

1

El cedent i el cessionari responen **solidàriament de TOTA mena de deutes laborals i de Seguretat Social** (art. 43.3 ET).

2.

Els treballadors afectats tenen dret a **triar** en quina **empresa** (cedent o cessionària) volen adquirir la condició de treballadors indefinits (art. 43.4 ET).

3.

La cessió il·legal comporta incórrer, a més, en **infraccions administratives** incloses en la LISOS (art. 39 a 41) i **delictes tipificats** en el CP (art. 312.1).



An aerial, top-down view of a city street at night. The street is illuminated by streetlights, and several cars are visible on the road. Buildings line both sides of the street, and a green rectangular box is overlaid in the center, containing white text.

# Empreses de treball temporal

# ETT: què és

- L'activitat fonamental consisteix a posar a la disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per la mateixa ETT.
- Poden fer funcions de cessió de treballadors i funcions de col·locació.
- Però **ATENCIÓ! NO ÉS EL MATEIX UNA AGÈNCIA DE COL·LOCACIÓ QUE UNA ETT.**

# Exemples d'empreses de treball temporal



# Exemples d'empreses de treball temporal



Atenció! Pot ser que algunes empreses, com ara el Grup Adecco, tinguen empreses que siguen ETT i d'altres que siguen agències de col·locació o, també, que la mateixa empresa siga alhora empresa de treball temporal i agència de col·locació.



# Constitució de l'ETT

Per a poder constituir una ETT fa falta una autorització administrativa prèvia. L'Administració concedeix aquesta autorització si es compleixen els requisits següents:

- a)** Disposar d'una estructura organitzativa que li permeti complir les obligacions que assumeix com a ocupador en relació amb l'objecte social.
- b)** Dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva d'empresa de treball temporal, sens perjudici del que s'estableix en l'article 1.
- c)** Estar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i amb la Seguretat Social.

# Constitució de l'ETT

- d)** Garantir, en els termes previstos en l'article següent, el compliment de les obligacions salarials, indemnitzatòries i amb la Seguretat Social.
- e)** No haver sigut sancionada amb suspensió d'activitat en dues ocasions o més.
- f)** Incloure en la denominació els termes “empresa de treball temporal” o l'abreviatura corresponent: ETT.

# Prohibició de cessió en tot cas... (també per a ETT)

- a)** Per a substituir treballadors en vaga en l'empresa usuària.
- b)** Per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball (disposició addicional segona de la Llei d'ETT).
- c)** Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació, l'empresa haja amortitzat els llocs de treball que es volen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes que figuren en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors.
- d)** Per a cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.

# Prohibició de cessió en tot cas... (també per a ETT)

- a)** Per a substituir treballadors en vaga en l'empresa usuària.
- b)** Per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball (disposició addicional segona de la Llei d'ETT).
- c)** Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació, l'empresa haja amortitzat els llocs de treball que es volen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes que figuren en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors.
- d)** Per a cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.



# Treballs o ocupacions especialment perillosos

**a)** Treballs que impliquen exposició a radiacions ionitzants en zones controlades segons el Reial decret 783/2001, de 6 de juliol.

**b)** Treballs que impliquen exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses, i segons el Reial decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasament i etiquetatge de preparats perillosos, com també les normes respectives de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

**c)** Treballs que impliquen exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, segons el Reial decret 664/1997, de 12 de maig.

# Com contracta l'ETT els treballadors i treballadores (art. 10.1 de la Llei d'ETT)

El contracte de treball subscrit entre l'empresa de treball temporal i el treballador per a prestar serveis en empreses usuàries pot concertar-se **per temps indefinit (també el fix discontinu)** o per **duració determinada (art. 15 ET)** coincident amb la del contracte de posada a disposició.

**I ATENCIÓ!** No sols poden fer contractes de duració determinada dels que figuren en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, sinó que poden fer, a més, **contractes formatius** dels que figuren en l'article 11 de l'ET.

# Relacions en empreses de treball temporal

**ETT**

*Contracte de treball (capítol III de la Llei)*

*Contracte de posada a disposició (capítol II de la Llei)*

Els treballadors cedits es denominen *treballadors en missió*

No hi ha nexa contractual, però hi ha un sotmetiment del treballador a la direcció i l'organització de l'empresa usuària (capítol IV de la Llei)

**Empresa usuària**

**Treballador**

# Relacions en empreses de treball temporal

No confongueu aquests treballadors (*treballadors en missió*) amb els treballadors d'estructura de l'ETT

**ETT**

*Contracte de treball (capítol III de la Llei)*

*Contracte de posada a disposició (capítol II de la Llei)*

No hi ha nexa contractual, però hi ha un sotmetiment del treballador a la direcció i l'organització de l'empresa usuària (capítol IV de la Llei)

**Empresa usuària**

**Treballador**

# Relacions en empreses de treball temporal

## ETT

- Responsable principal de les obligacions laborals i de Seguretat Social.
- Poder disciplinari sobre el treballador.
- Obligacions de formació del treballador.

ETT

*Contracte de treball (capítol III de la Llei)*

*Contracte de posada a disposició (capítol II de la Llei)*

No hi ha nexa contractual, però hi ha un sotmetiment del treballador a la direcció i l'organització de l'empresa usuària (capítol IV de la Llei)

Empresa usuària

Treballador

# Relacions en empreses de treball temporal

## ETT

- Responsable principal de les obligacions laborals i de Seguretat Social.
- Poder disciplinari sobre el treballador.
- Obligacions de formació del treballador.

ETT

## L'empresa usuària

- Subscriu un contracte mercantil amb l'ETT, en el qual li demana un treballador per a un temps determinat.
- L'EU respon subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social.

*Contracte de treball (capítol III de la Llei)*

*Contracte de posada a disposició (capítol II de la Llei)*

No hi ha nexa contractual, però hi ha un sotmetiment del treballador a la direcció i l'organització de l'empresa usuària (capítol IV de la Llei)

**Empresa usuària**

**Treballador**

# Relacions en empreses de treball temporal

## ETT

- Responsable principal de les obligacions laborals i de Seguretat Social.
- Poder disciplinari sobre el treballador.
- Obligacions de formació del treballador.

ETT

## L'empresa usuària

- Subscriu un contracte mercantil amb l'ETT, en el qual li demana un treballador per a un temps determinat.
- L'EU respon subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social.

*Contracte de treball (capítol III de la Llei)*

*Contracte de posada a disposició (capítol II de la Llei)*

**No hi ha nexa contractual, però hi ha un sotmetiment del treballador a la direcció i l'organització de l'empresa usuària (capítol IV de la Llei)**

**Empresa usuària**

**Treballador**

L'empresa usuària... té el poder de direcció i d'organització; ha de garantir la seguretat i salut del treballador; el treballador pot presentar reclamacions als representants de l'empresa usuària; **ATENCIÓ**: s'apliquen al treballador les mateixes condicions laborals que regisquen per als treballadors de l'EU (incloent-hi les salarials!).

# TEMA 2. TRANSMISSIÓ D'EMPRESSES L'EMPRESARI LABORAL





# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

### Apartat 1

El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingeix per si mateix la relació laboral [...].

EMPRESA

CENTRE  
DE TREBALL

UNITAT  
PRODUCTIVA  
AUTÒNOMA

# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

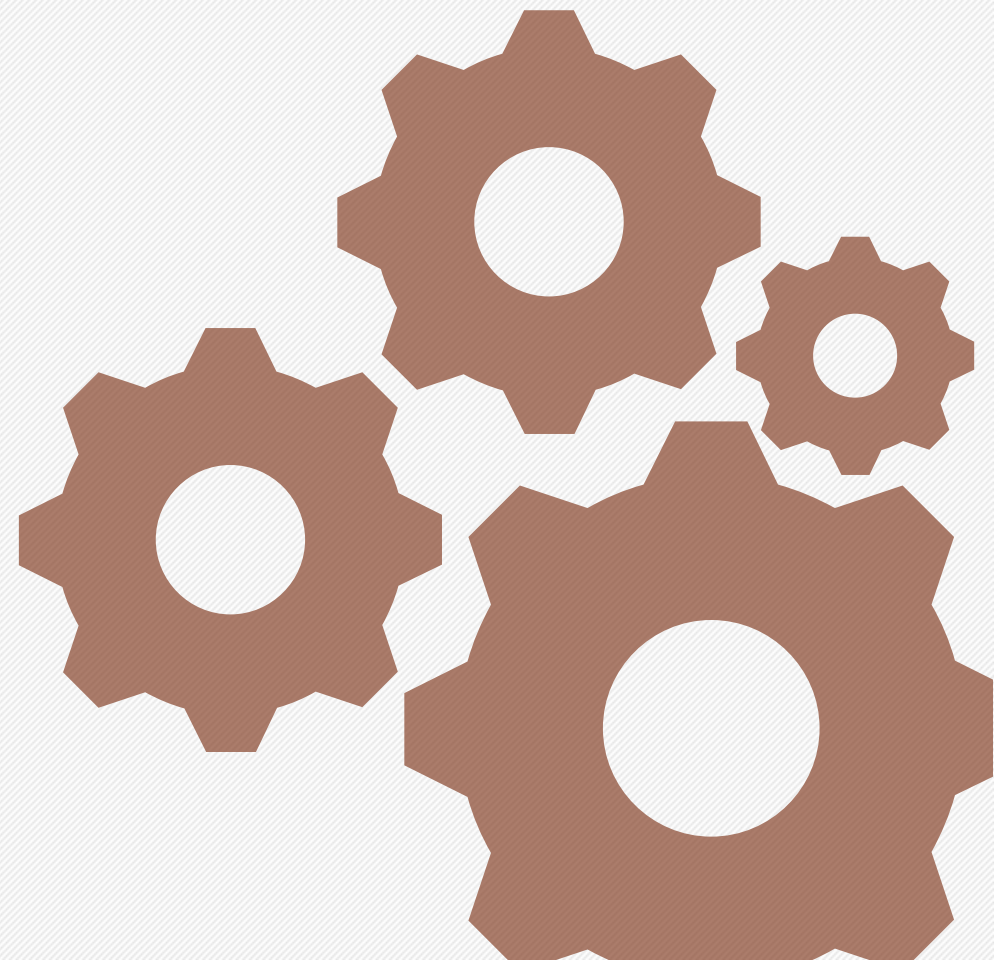
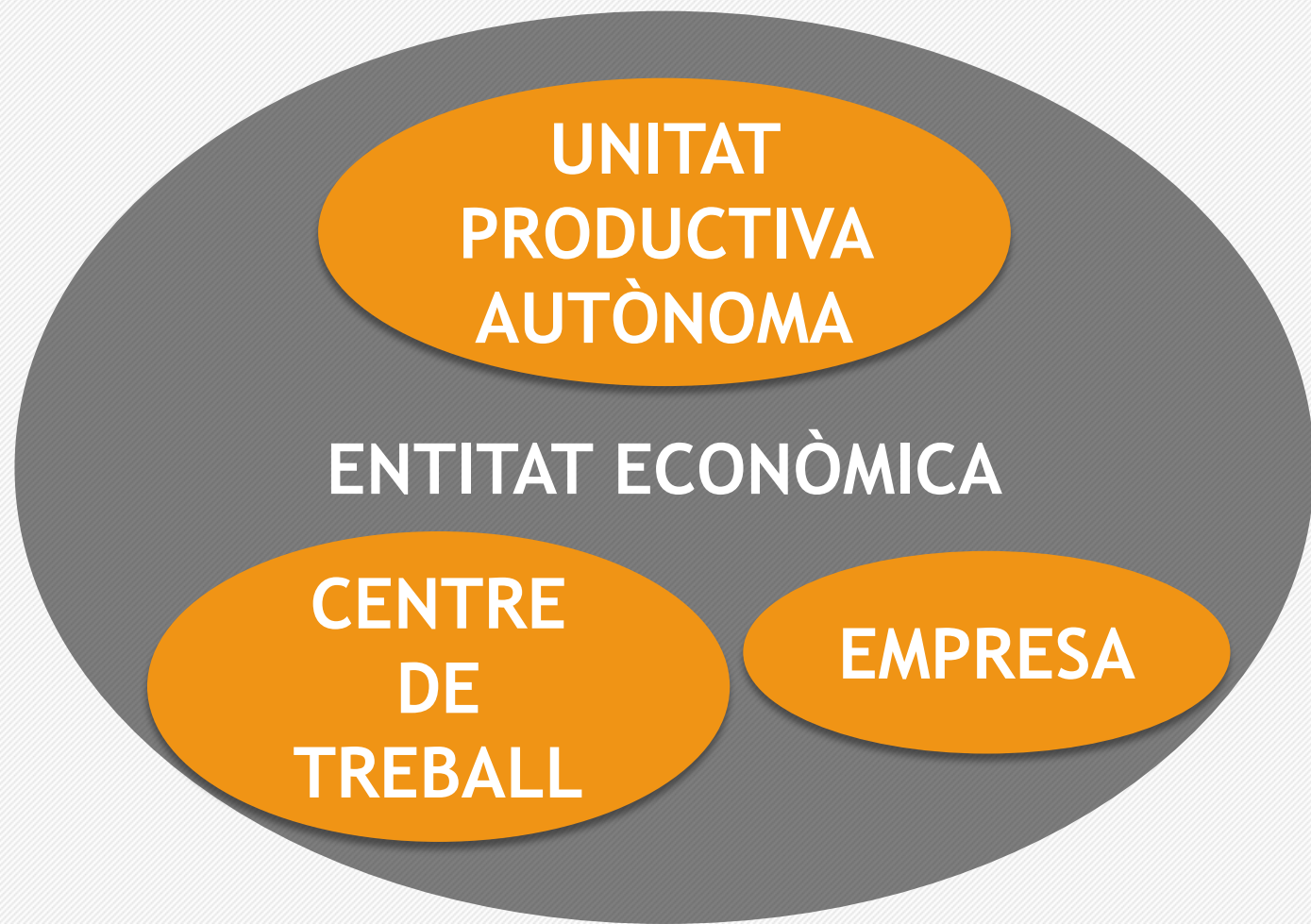
## SUPÒSIT DE FET

### Apartat 2

Hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecta una **entitat econòmica que manté la seua identitat**, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

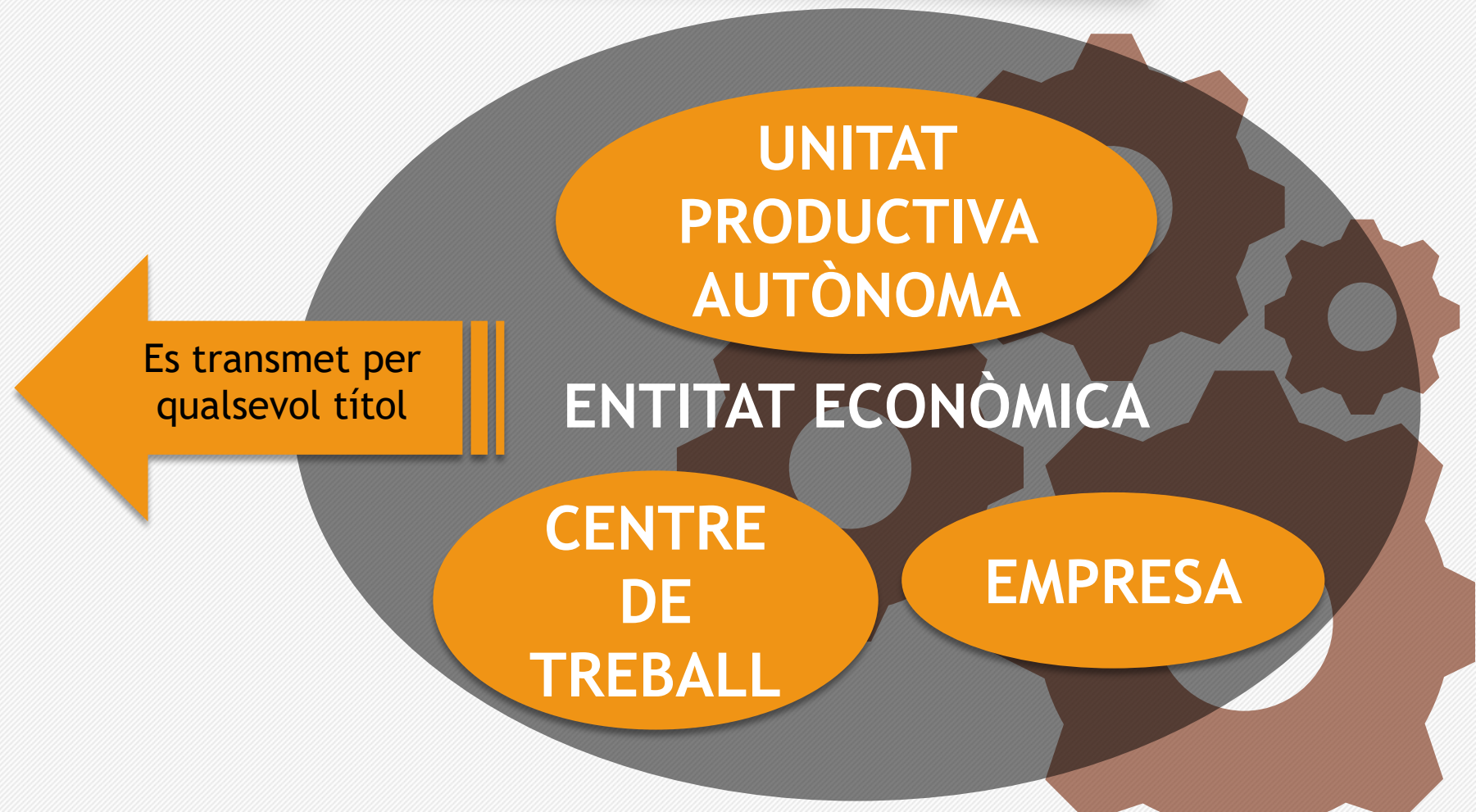
## SUPÒSIT DE FET



# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

**L'entitat econòmica és la mateixa després de la transmissió**



# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

### Novació subjectiva

Prenem com a exemple una empresa de reprografia. L'empresa pertany a Repro, SL.

Açò **SÍ** que seria una transmissió d'empresa

Per exemple, els socis de Repro, SL, decideixen vendre el local i totes les impressores i altres instruments de treball necessaris per a ser una reprografia. Seria un exemple perfecte de canvi de titularitat d'una empresa.



# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

### Novació subjectiva

Açò **NO** seria una transmissió d'empresa

No hi hauria tampoc canvi en la titularitat de l'empresa si, per exemple, Repro, SL, decideix vendre algunes impressores a un altre empresari o particular, o si ven el local per a traslladar-se a un altre, però s'emporta tot el material i la maquinària.

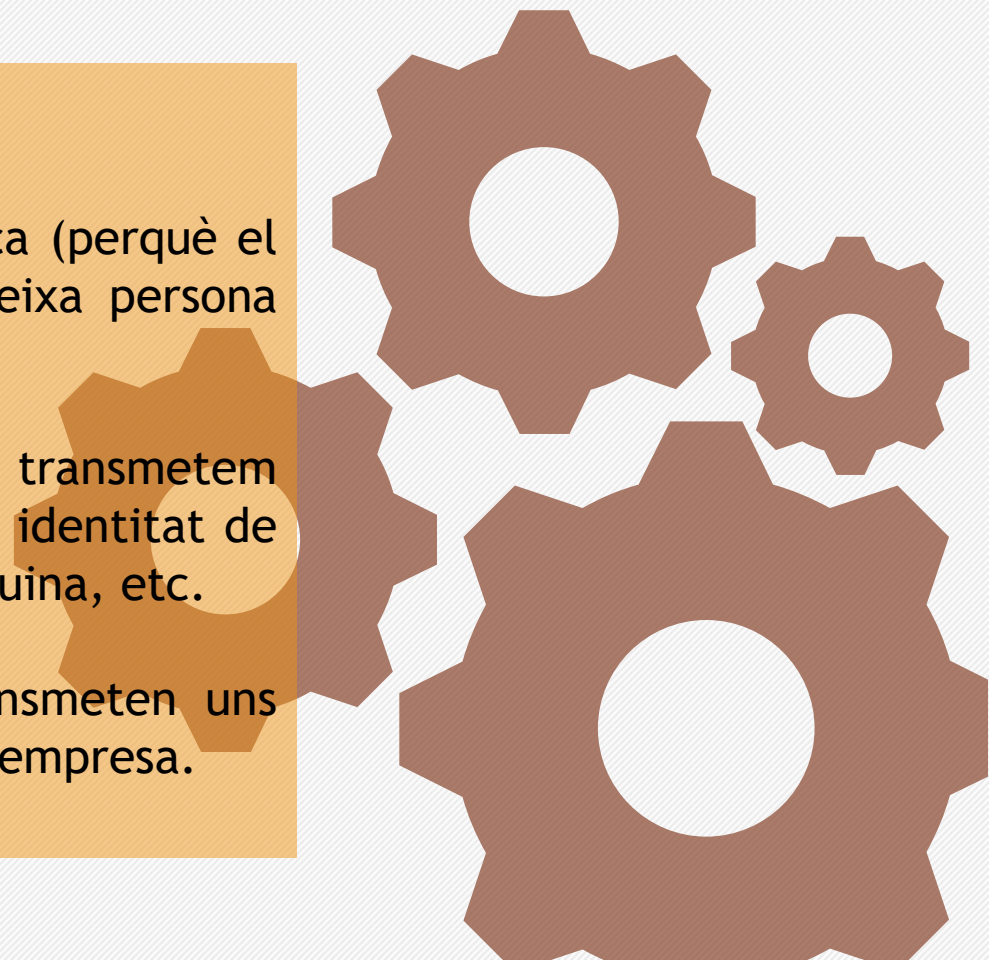


# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

### No és una transmissió d'empresa, per exemple:

- La venda d'accions o participacions socials d'una persona jurídica (perquè el que es transmet no és pròpiament una empresa, sinó la mateixa persona jurídica).
- La venda aïllada d'elements d'una empresa, ja que si tan sols transmetem alguns elements de l'empresa, no transmetem tota l'entitat i la identitat de l'empresa. Per exemple, quan es ven només un local, alguna màquina, etc.
- El canvi de contractista en una contracta, llevat que es transmeten uns elements determinants per a entendre que hi ha transmissió de l'empresa.



# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## SUPÒSIT DE FET

Quan ocorre aquest canvi subjectiu en la posició de l'empresari, l'art. 44 ET obliga que el nou empresari siga, també, el nou ocupador dels treballadors. A més, hi ha altres conseqüències jurídiques de l'art. 44 ET. És a dir, si hi ha una novació subjectiva en la posició de l'empresari, ha d'haver-hi una novació subjectiva en la posició de l'ocupador.



# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## CONSEQUÈNCIES

### 1. SUBROGACIÓ LABORAL

El nou empresari se subroga en TOTES les obligacions laborals i de seguretat social de l'anterior, per la qual cosa l'anterior deixa de respondre per aquestes obligacions, encara que s'hagueren creat abans de la transmissió (art. 44.1 ET).

### 2. RESPONSABILITAT PER DEUTES

Tots dos responen solidàriament, fins a tres anys després de la transmissió, per deutes laborals generats abans de la transmissió. Dels generats després de la transmissió, només en respon el nou empresari (art. 44.3 ET).

# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## CONSEQUÈNCIES

### 3. Convenis col·lectius

El conveni col·lectiu que pugui existir es continua aplicant fins que perd vigència o fins a l'entrada en vigor d'un de nou.

També pot evitar-se l'aplicació del conveni preexistent si hi ha un acord d'empresa que així ho decidisca (art. 44.4 ET).

### 4. Òrgans de representació

Continuïtat dels òrgans de representació dels treballadors fins al final del mandat (art. 44.5 ET).

# La transmissió de l'empresa (art. 44 ET)

## CONSEQUÈNCIES

### 5. Informació sobre la transmissió

Cada empresari ha d'informar els representants unitaris dels seus treballadors de determinats aspectes de la transmissió.

També hi ha ocasions en què s'han de consultar alguns aspectes laborals de la transmissió als representants.

(Apartats 6, 7, 8 i 9 de l'article 44 ET).

6. En cas que la transmissió siga il·legal Els dos empresaris han de respondre solidàriament de tota mena de deutes laborals i de SS, generats després de la transmissió, **NOMÉS** SI la cessió de l'empresa és declarada delictiva (art. 44.3, II ET).

# Tema 3. L'ingrés en l'empresa

Part 1. Requisites de validesa del contracte

Part 2. Període de prova



Dret del Treball I

Grau en RL i RH. 1r curs.

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

# L'ingrés a l'empresa

## Tema 3

Dret del Treball I

1r curs del Grau en RL i RH

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

# Resum de temes per tractar

## **1. Requisits de validesa del contracte de treball**

- Objecte del contracte de treball.
- Causa del contracte de treball (tot i que això ho veurem més en els pròxims temes en relació amb la temporalitat i els contractes formatius).
- Forma del contracte de treball.
- Capacitat per a fer contractes com a treballador i com a empresari.

## **2. Llibertat de contractació (remissió al manual)**

- Límits a la llibertat de contractació
- Ús d'agències de col·locació (no s'han de confondre amb ETT)

## **3. Període de prova**

# Introducció

---

En aquest tema tractem els requisits que han de complir les persones per a subscriure un contracte com a treballador laboral i, també, les capacitats i possibilitats que té l'empresari per a contractar treballadors laborals. És a dir, veurem com es produeix CORRECTAMENT l'ingrés en una empresa com a treballador laboral (recordeu que per a ser treballador laboral, en tot cas, ha d'haver-hi els elements o les notes de laboralitat que hem vist en el tema 1).



# 1. Requisits de validesa del contracte de treball

**Art. 6, 7, 8 i 9  
de l'Estatut  
dels  
treballadors**



Encara que hi haja tots els elements de laboralitat (art. 1 ET), cal tenir en compte que s'han de complir altres requisits perquè la relació laboral siga lícita i vàlida.

### Art. 1261 CC

No hi ha contracte sinó quan concorren els **requisits** següents:

1. **Consentiment** dels contractants.
2. **Objecte** cert que siga matèria del contracte.
3. **Causa** de l'obligació que s'hi establisca.

### Art. 6, 7, 8 i 9 de l'Estatut dels treballadors

Estableixen els requisits específics de consentiment i de forma que s'han de complir perquè la relació laboral siga lícita i vàlida.

# 1.1. Legalitat de l'objecte del contracte de treball

**La prestació  
(obra o servei)  
del treballador**

**La prestació ha de ser legal i, per exemple, els contractes següents no són vàlids:**

- Contracte amb un càrtel de la droga per a traficar amb droga.
- Contracte per a fer robatoris en bancs.
- Contracte per a cometre assassinats.
- Contracte per a blanquejar diners.
- Etcètera.

## 1.2. Causa del contracte de treball

### Causa per part del treballador

Rebre una **remuneració**.

Però a vegades hi ha una *altra causa* com, per exemple:

- + Rebre **formació** professional (contractes formatius).
- + Participar en un procés d'**inserció** professional (contractes d'inserció o de foment).

### Causa per part de l'ocupador

Rebre una **prestació (obra o servei)** del treballador.

# 1.3. Forma del contracte de treball (art. 8 ET i altres normes específiques)

## Regla general

Es considera existent entre la persona que presta un servei per compte d'altri, i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'aquest, i la persona que el rep a canvi d'una retribució a aquell.

## Excepcions (moltes)

- Quan així ho exigisca una disposició legal.
- Els contractes a temps parcial.
- Els contractes formatius (art. 11).
- Els fixos discontinus.
- Els de substitució.
- Els de durada determinada quan la durada del contracte siga superior a quatre setmanes.
- Els de relleu.

(L'apartat 1.2 de l'art. 8 ET no ha sigut modificat per la reforma laboral del 2021; per això no està adaptat a la nova terminologia, encara que ja siga abril del 2022).

Què ocorre si el contracte no es fa per escrit en cas que hi haja l'obligació de fer-lo per escrit?

**Presumpció (*iuris tantum*) que el contracte és indefinit**

A més, com veurem en els contractes de durada determinada:

- S'ha de provar que l'ocupador va informar correctament el treballador sobre la naturalesa temporal quan l'ocupador al·legue l'existència d'un contracte de durada determinada.

# **Heu de llegir els apartats 3 i 4 de l'article 8 que ens parla d'obligacions com ara**

Comunicació al servei d'ocupació de determinada informació sobre els contractes.

Comunicacions als representants dels treballadors, etc.

**ATENCIÓ!**

## 1.4. **Capacitat** per a subscriure contractes com a treballadors laborals: art. 6 i 7 ET

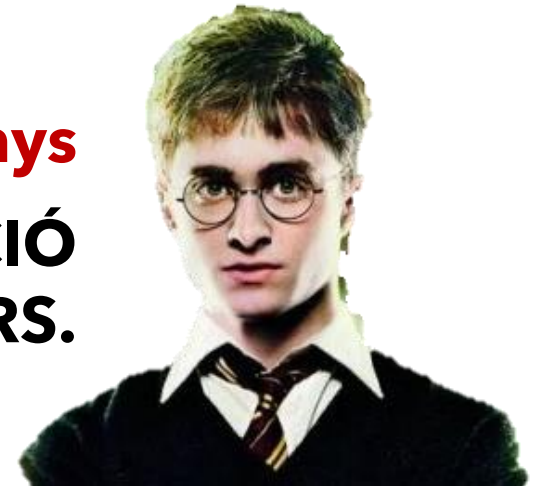
### **Regles generals**



**Majors de 18 anys: SÍ, QUAN NO HI HA CAP INCAPACITAT CIVIL DECLARADA.**

**Entre 16 i 18 anys**

**SÍ, PERÒ NOMÉS AMB L'AUTORITZACIÓ DELS PARES, MARES O TUTORS.**



**Menors de 16 anys**  
**NO PODEN SUBSCRIURE CONTRACTES EN CAP CAS**  
**\*però ATENCIÓ a l'explicació de després\***

# **CAPACITAT PLENA**

## PER A SUBSCRIURE CONTRACTES (art. 7 ET)



**Les regles vistes en la diapositiva anterior són regles generals. Però, a més dels majors de 18 anys, també tenen capacitat plena per a subscriure contractes alguns menors entre 16 i 17 anys. Aquests són els casos en què sí que poden fer-ho:**

- Menor emancipat per decisió de pares, mares o tutors (entre 16 i 18 anys).
- Menor emancipat judicialment (entre 16 i 18 anys).
- Quan el menor visca de manera independent, amb consentiment dels pares, mares o tutors (entre 16 i 18 anys).



# CAPACITAT LIMITADA PER A SUBSCRIURE CONTRACTES (Art. 7 ET)

---



Fora dels casos indicats en la dispositiva anterior, els menors d'edat entre 16 i 18 anys no emancipats requereixen una autorització (expressa o tàcita) dels pares, mares o tutors per a subscriure un contracte.

**ATENCIÓ!** A més, cal tenir en compte una cosa molt important: el contracte el fa el menor, no els pares o tutors. Aquests només l'autoritzen, però la part contractant i, per tant, el titular d'obligacions i drets, és només el menor treballador.

# **CAPACITAT LIMITADA PER A SUBSCRIURE UN CONTRACTE (Art. 6 ET)**



A més de l'autorització, hi ha *altres limitacions*. **Coses que no poden fer:**

- 1. Treballs nocturns:** no poden treballar entre les 22.00 i les 6.00 h.
- 2. Hores extraordinàries**
- 3. Activitats de l'article 1 del Decret de 26 de juliol de 1957** sobre indústries i treballs prohibits a dones i menors per perillosos o insalubres. La part de les dones s'ha derogat.

# **CAPACITAT LIMITADA PER A SUBSCRIURE CONTRACTES**



A més de tot això, els menors entre 16 i 18 anys tenen regles especials en altres matèries com ara descansos, horari i jornada.

# **FALTA DE CAPACITAT**

## PER A SUBSCRIURE CONTRACTES (Art. 6 ET)



Els menors d'edat de menys de 16 anys **no tenen capacitat per a subscriure contractes.**

Però **hi ha casos en què els pares, mares o tutors poden fer, per ells, un contracte de treball.** En quins casos?

“Treball de menors de 16 anys en els **espectacles públics**, que pot ser autoritzat per l'autoritat laboral, per escrit i per a actes determinats, sempre que no comporte un perill per a la salut física del menor ni per a la seua formació professional i humana” (art. 6.4 ET i art. 2 RD 1435/1985).

# Exemples de treballs de menors de 16 anys en espectacles públics



Què passa si un menor firma un contracte sense tenir la capacitat de subscriure contractes?



**Si té entre 16 i 18 anys**

**ANUL·LABLE**



**Si té menys de 16 anys**

**NUL**

Què passa si un menor firma un contracte sense tenir la capacitat de subscriure contractes?

**ANUL·LABLE**

**NUL**

**La diferència entre els dos conceptes a l'efecte d'aquesta assignatura és la següent:** el contracte que subscriu un menor de 16 anys no és vàlid mai, mentre que un contracte subscrit per un menor entre 16 i 18 anys sense el consentiment dels pares és vàlid mentre ningú l'impugne davant dels tribunals. En resum, en aquest últim cas, si ningú *se'n queixa*, el contracte es dona per bo; mentre que en el cas de la nul·litat, el contracte es considera no vàlid, el contracte no existeix perquè hi falta un element imprescindible.

Què passa si un menor entre 16 i 18 anys presta serveis sense les condicions legals?

**NUL·LITAT  
PARCIAL**

**Art. 9.1 ET**

Si resulta nul·la només una part del contracte de treball, aquest contracte continua sent vàlid pel que fa a la resta, i s'ha d'entendre completat amb els preceptes jurídics adequats d'acord amb el que disposa l'article 3.1.



En cas que el contracte siga nul o en cas que s'anul·le, si el menor ha treballat, té dret al salari pel temps ja treballat i a la prestació per desocupació (art. 9.2 ET).

**IMPORTANT**

Vegem-ne  
uns quants  
exemples...



A Harry li han furtat tots els diners que tenia a Gringotts. Per això decideix que treballarà a la famosa botiga de varetes de virtuts Ollivanders. Harry ens ha preguntat si pot entrar a treballar com a dependent a la botiga quan té 14 anys i, en aquest cas, quins requisits formals ha de complir.



## EXEMPLE 1

La resposta ha de ser negativa.  
Els menors de 16 anys no poden treballar, a excepció de la participació remunerada en espectacles públics. En aquest cas no hi ha participació en espectacle públic i, per tant, no pot subscriure cap contracte.



## RESPOSTA A L'EXEMPLE 1

Harry ja ha complit 17 anys i decideix que farà faena en la botiga de varetes de virtuts Ollivanders. El xic ens ha preguntat si pot entrar a fer faena com a dependent a la botiga ara que té 17 anys i, en aquest cas, quins requisits formals ha de complir.

## EXEMPLE 2



Sí, Harry pot fer faena a la botiga de varetes de virtuts, però ha de tenir l'autorització dels tutors (dic tutors perquè, com de segur que sabeu, els pares de Harry moriren quan era menut).

**RESPOSTA A L'EXEMPLE 2**



Amb 17 anys, Harry ha començat a fer faena en la botiga sense l'autorització explícita dels tutors. Harry vol saber si el contracte no té validesa.

### EXEMPLE 3



El contracte subscrit per Harry sense la deguda autorització dels pares és un contracte anul·lable, però no un contracte nul. Això significa que el contracte tindrà validesa mentre no s'impugne, per exemple pels tutors, davant dels tribunals i siga anul·lat.

### **RESPOSTA A L'EXEMPLE 3**





Amb 17 anys, Harry ha començat a fer faena en la botiga, amb l'autorització dels tutors, amb un horari de 20.00 a 23.00 h. El xicon vol saber si hi ha cap problema.

## EXEMPLE 4



Ací tenim un problema de nul·litat parcial del contracte de treball.

Harry ha complit els requisits per a subscriure el contracte correctament. No obstant això, la legislació inclou garanties per a protegir els menors en el treball i, entre altres mesures, hi ha la prohibició de fer faena en horari nocturn. Com que aquest aspecte s'incompleix, hem de considerar nul·la únicament aquesta regulació contractual i substituir-la per la regulació correcta.

## RESPOSTA A L'EXEMPLE 4



# Treball de persones sense nacionalitat espanyola

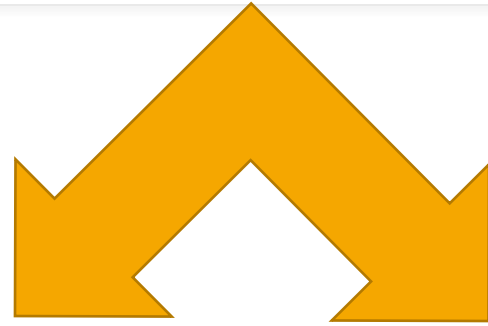
## UNIÓ EUROPEA i EEE

Les mateixes condicions que els espanyols. Per tant, no fem cap distinció en relació amb qualsevol persona amb nacionalitat espanyola sempre que el treballador siga nacional d'un estat membre de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu.

## EXTRACOMUNITARIS

Cal una autorització per a residir i treballar a Espanya.

# Què passa si les persones estrangeres **extracomunitàries** treballen sense autorització de residència ni de treball?



Si, tot i no tenir una o cap de les dues autoritzacions, la persona estrangera treballa de manera laboral, té **dret al salari** pel temps ja treballat (art. 9.2 ET), però **no té dret a la prestació per desocupació** (36.5 LOE).

En qualsevol cas, **l'empresari, i també el treballador, poden rebre sancions administratives** per haver incomplert els requisits de residència i permís de treball.

# L'ingrés a l'empresa

Tema 3. Segona part

Període de prova

1r curs del Grau en RL i RH

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

# Aspectes del tema 3

## 1. Requisits de validesa del contracte de treball

- Objecte del contracte de treball.
- Causa del contracte de treball (tot i que això ho veurem una mica més en els pròxims temes en relació amb la temporalitat i els contractes formatius).
- Capacitat per a subscriure contractes com a treballador i com a empresari.
- Forma del contracte de treball.

## 2. Llibertat de contractació (remissió al manual)

- Límits a la llibertat de contractació.
- Ús d'agències de col·locació (no s'han de confondre amb ETT).

## 3. Període de prova



Com es pot fer per a provar si la relació entre un treballador i un ocupador funcionarà?

Període de prova

Es pot fer un contracte per a provar la qualitat del treballador?


No, és el pacte del període de prova

Hi ha la possibilitat de tenir a prova un treballador GRATIS?

No!

# QUÈ ÉS EL PERÍODE DE PROVA?

**Període pactat voluntàriament per les parts i que a l'empresari li serveix per a comprovar, durant un temps limitat i sobre el terreny, que l'empleat reuneix les característiques i aptituds professionals adequades per al lloc.**







## On es regula?

- Article 14 ET: estableix les característiques fonamentals del període de prova.

**PERÒ**

L'art. 14 ET remet als **convenis col·lectius** perquè completen o precisen alguns termes d'aquest període i, fins i tot, perquè en regulen aspectes de forma dispositiva (com ara la durada). En tot cas, el contracte pot regular aspectes del període de prova respectant l'ET i els convenis col·lectius.



## Quines **formalitats** es requereixen?

Article  
**14 ET**

Ha de fer-se **ABANS**  
de començar  
el contracte

S'ha de fer per  
**ESCRIT**

SI NO, EL PACTE  
ÉS **NUL**



Quines **formalitats** es requereixen?

**Atenció:** el conveni col·lectiu pot establir altres requisits formals a més dels establits en l'art. 14 ET.



A més, el pacte és nul en els casos següents

a) Si el treballador ja ha exercit les **mateixes funcions abans en l'empresa** (o en el mateix grup d'empreses patològic) en qualsevol modalitat de contractació.

b) ALERTA amb l'**abús de dret!**



A més, el pacte és nul en els casos següents

b) Alerta amb l'**abús de dret!**



**És l'exercici d'un dret o d'una institució jurídica que sobrepassa els seus límits naturals o s'aplica de forma desproporcionada en relació amb la finalitat, la qual cosa crea un perjudici desmesurat a altres parts o a terceres persones.**

I si el/la treballador/a està en situació de...



**Incapacitat  
temporal**



**Risc durant  
l'embaràs  
o la lactància**



**Naixement de fill,  
adopció o acolliment**

**Aquestes situacions durant el període de prova només interrompen el còmput del període quan hi haja acord entre les dues parts (art. 14.3 *in fine* ET). El conveni col·lectiu també pot regular aquesta qüestió.**

# Duració del període de prova



- No més de 6 mesos → TÈCNICS TITULATS
- No més de 2 mesos → ELS ALTRES TREBALLADORS

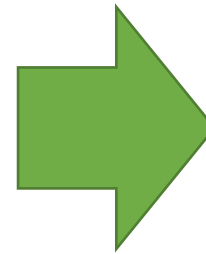
En empreses de menys de 25 treballadors són tres mesos com a màxim (s'amplia el temps permès).

# Duració del període de prova



## EXCEPCIÓ A LA REGLA GENERAL

Els contractes de durada determinada de l'article 15 amb una duració de 6 mesos o menys.



**No més d'un mes de durada de període de prova, independentment de les característiques del lloc de treball.**



# Duració del període de prova



**PERÒ** es tracta d'un aspecte de dret dispositiu per conveni col·lectiu (sectorial o d'empresa). El conveni col·lectiu pot regular de manera diferent la DURADA del període de prova en qualsevol aspecte, tant en matèria de contractes indefinits com de contractes temporals.

**CONCLUSIÓ:** si el conveni col·lectiu no diu res sobre aquesta duració, la duració és la que s'indica en l'Estatut dels treballadors. Si es fixa en el conveni, és aquesta la que s'aplica.



# Finalització del període de prova

1. Qualsevol de les parts pot **DESISTIR** lliurement del contracte durant el període de prova.

El període de prova permet a qualsevol de les parts extinguir unilateralment el contracte abans de la finalització del període, sense necessitat de complir cap formalitat ni justificació.

**Sempre que NO es vulnere cap dret fonamental.**



# Finalització del període de prova

2.

Pot finalitzar pel **mer transcurs de la duració total del període** de prova (s'entendria superat el període de prova).

Transcorregut sense que hi haja hagut desistiment, el contracte té plens efectes i el temps dels serveis prestats es computa en **l'antiguitat** de la persona treballadora en l'empresa (art. 14.3 ET).

# CAS PRÀCTIC

# Hi havia una vegada ...

**Un jove universitari estudiant d'RL que, per a pagar-se part dels estudis, va decidir treballar per a una empresa de captació de fons i socis per a una ONG.**

**Una empresa que presta serveis de captació per a la Creu Roja contracta aquest jove amb un contracte indefinit i vol posar-lo a prova.**



# Hi havia una vegada ...

**Pot establir-se un període de prova per a un lloc de treball de baixa qualificació? Sí, sí que es pot fer.**

**En cas afirmatiu, pot establir-se un període de prova de tres mesos si el jove és graduat en Dret?**

Sí, perquè els límits de durada del període de prova no depenen de la titulació que té el treballador, sinó de la titulació que s'exigisca per al lloc de treball.



# Hi havia una vegada ...

Què passaria si l'ONG que ha subcontractat prèviament els serveis d'una empresa especialitzada decidira contractar directament el treballador? *Podria fer un període de prova? Sí, perquè no és la mateixa empresària o ocupadora.*



# Hi havia una vegada ...

El treballador és cridat per una altra ONG perquè preste serveis en aquesta altra i deixa l'empresa inicial. ***Aquesta ONG pot fer-li fer un altre període de prova? Sí, perquè no es tracta, tampoc, de la mateixa empresària o ocupadora.***





# Hi havia una vegada ...



Què passaria si l'ONG, en lloc de subcontractar els serveis d'una empresa contractista, haguera fet un contracte de posada a disposició amb una ETT i, després de l'extinció del contracte, decidira contractar directament el treballador. *Podria fer-li fer un període de prova? En aquest cas, el treballador no podria fer un període de prova perquè l'empresa ha pogut dirigir i controlar el treball de la persona. Encara que hi ha matisos en alguns casos.*

# PERÍODE DE PROVA: EN RESUM!

- És optatiu per a les parts.
- Si s'acorda un període de prova, ha de ser sempre per escrit.
- La duració no pot excedir sis mesos per als tècnics titulats i dos mesos per als altres treballadors. No obstant això, la duració és dispositiva per conveni col·lectiu.
- Durant el període de prova, el treballador té els mateixos drets i obligacions que corresponen al lloc de treball que exerceix.
- Durant el període de prova es pot desistir de la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts, sense al·legar cap causa i sense preavís, excepte pacte en contra o regulació contrària del conveni col·lectiu.
- El període de prova es computa a l'efecte d'antiguitat del treballador en l'empresa.
- La situació d'incapacitat temporal que afecte el treballador durant el període de prova interromp el còmput d'aquest període sempre que hi haja acord entre les dues parts.
- En les empreses amb menys de 25 treballadors, el període de prova no pot ser superior a tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.
- No es pot establir període de prova quan el treballador ja haja exercit abans les mateixes funcions en l'empresa, en qualsevol modalitat de contractació.

# Tema 4. Contractació indefinida i temporal

Part 1. Introducció

Part 2. Contracte fix discontinu

Part 3. Contractes de durada determinada



S'utilitzen imatges extretes de la sèrie *The Big Bang Theory* i del programa d'Apunt *Atrapa'm si pots*.

**Dret del Treball I**  
**Grau en RL i RH. 1r curs.**  
**Prof. José Miguel Sánchez Ocaña**

# Tema 4

# Introducció

Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. 1r curs

Dret del Treball

*Prof. José Miguel Sánchez Ocaña*

# Segons la durada del contracte

**INDEFINIT**

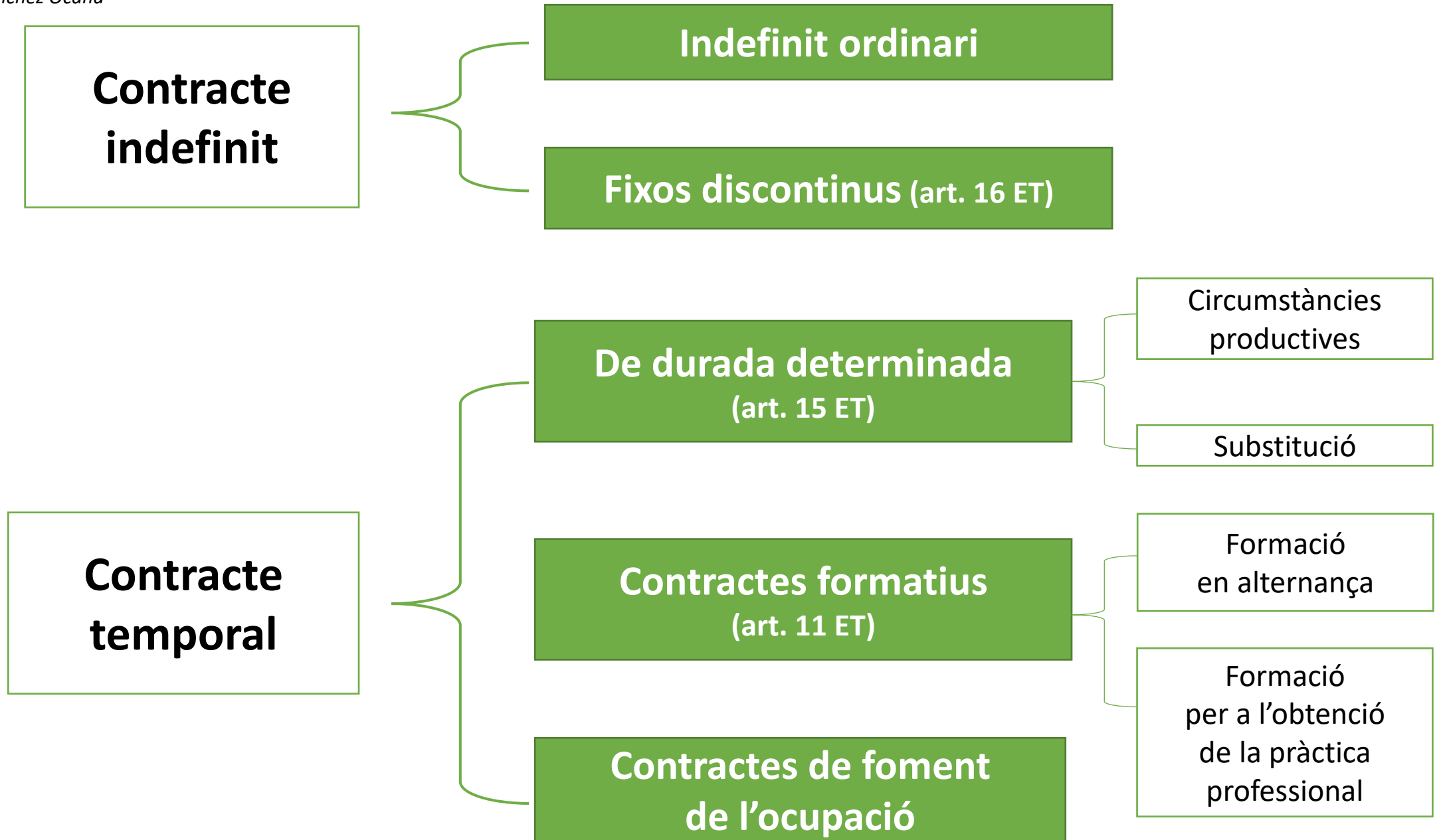


El mer transcurs del  
temps no altera la  
vigència del contracte

**TEMPORAL**



El mer transcurs del  
temps pot alterar la  
vigència del contracte



# Segons la jornada de treball

**A temps complet**



La jornada de treball és la màxima per al sector o l'empresa

**A temps parcial**



La jornada de treball és inferior a la màxima per al sector o l'empresa

“La temporalitat  
ha d’estar  
justificada”

-

Principi de  
causalitat





# Modalitats de contractació

## Regla general

Art. 15.1, I ET



El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

## Excepció

Art. 15.1, II ET



Només quan hi ha les causes que estableix la normativa pot fer-se un contracte temporal.

# Modalitats de contractació

**Excepció**



A més dels contractes de l'article 15 ET, també hi ha altres relacions laborals i modalitats contractuals que no segueixen la regla general del contracte indefinit, com ara:

**Contractes formatius de l'article 11 ET**

**Contractes per a la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral.  
DA 9a de la Llei d'ocupació**

**Altres modalitats contractuals que no estudiem ací, però que també existeixen!**

## Contracte indefinit

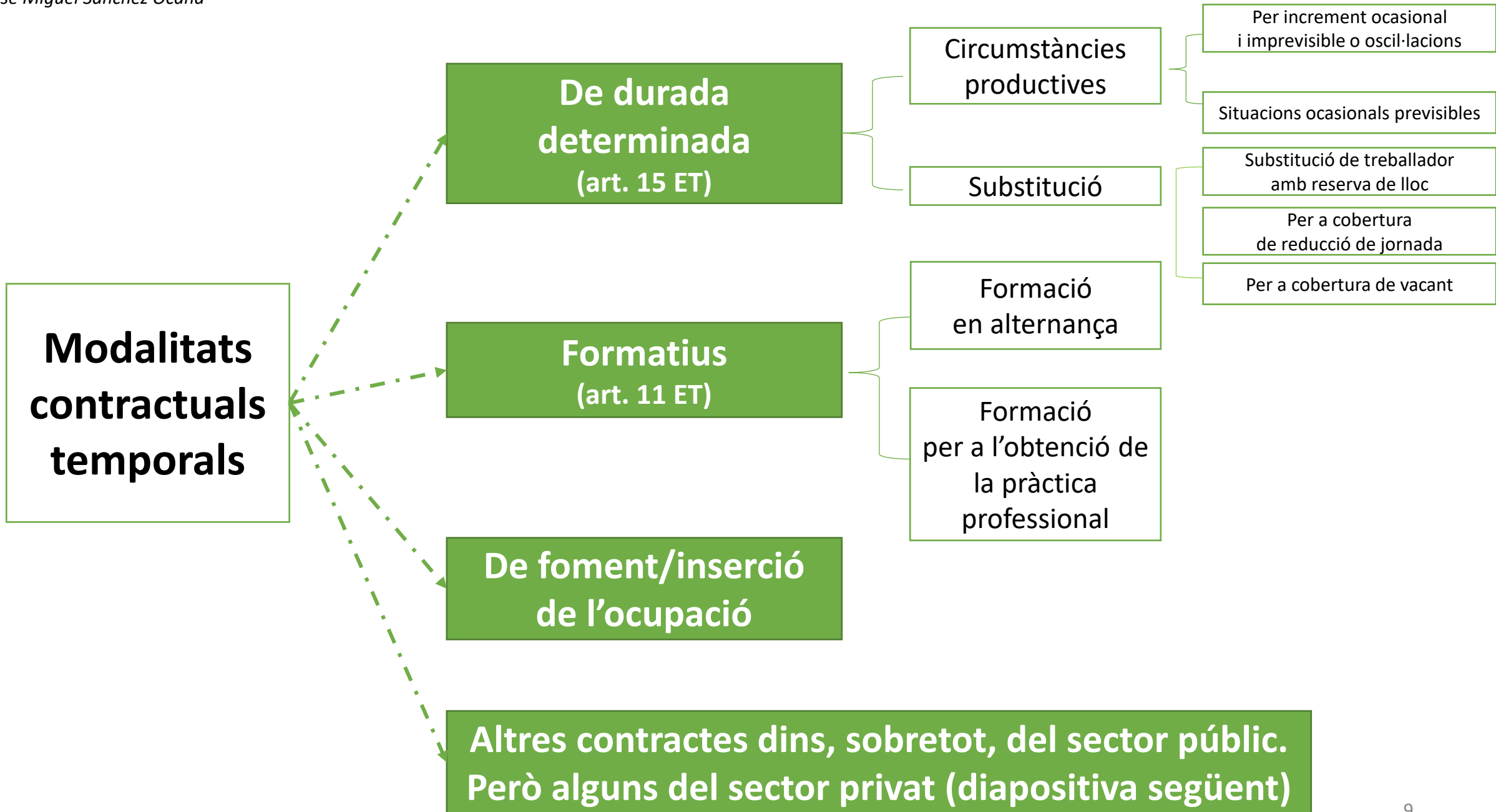


### Indefinit ordinari

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis quant a la duració d'aquest. Aquest contracte es pot subscriure de manera verbal o per escrit i pot ser a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis **fixos discontinuos**.

### Fixos discontinuos (art. 16 ET)

Treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per a la realització de treballs que no tinguen aquesta naturalesa, però que, tot i ser de prestació intermitent, tinguen períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.



# Altres modalitats contractuals temporals

- Contracte de duració determinada vinculat a **programes finançats amb fons europeus**.
- Contractació del **personal laboral docent i investigador de les universitats**.
- Contractes de **personal investigador predoctoral en formació** (és el cas del vostre professor de Dret del Treball I (per ara)!).
- Relació laboral de caràcter especial d'**artistes en espectacles públics**, etc.

# Atenció!

No heu de confondre *modalitats contractuals*  
amb *models de contracte*.

Les **modalitats contractuals** són contractes  
laborals amb un règim jurídic diferenciat que  
estableix un conjunt propi de drets i  
d'obligacions laborals.

---

# Atenció!

Els **models contractuals** del SEPE són documents a efectes administratius, encara que poden coincidir modalitats i models, la veritat és que hi ha models de contracte que no són veritablement una modalitat contractual.

# Tema 4

# Contracte

# fix discontinu

Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. 1r curs

Dret del Treball I

Prof. José Miguel Sánchez Ocaña



Què  
penseu dels  
contractes  
temporals  
per a  
treballar  
de...



**Temporers**



**Cambrer a l'estiu**



**Dependent en rebaixes**



**Bunyolers per Falles**



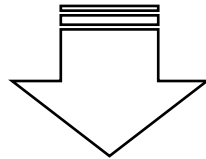
**Socorristes**



**Guies turístics a l'estiu**

## Concepte

Per a la realització de treballs de **naturalesa estacional (1)**, vinculats a **activitats productives de temporada (2)** o per al desenvolupament d'aquells que no tinguen aquesta naturalesa però que, sent de **prestació intermitent, tinguen períodes d'execució certs, determinats o indeterminats (3)**.



**Art. 16.1 ET**

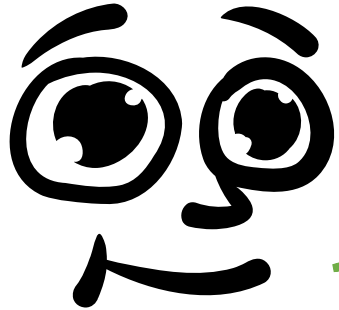
## Concepte

Per tant, es poden fer contractes fixos discontinus per a diverses formes de prestació de serveis:

- **Treballs de naturalesa estacional.**
- **Treballs productius de temporada.**
- **Treballs intermitents que tinguen períodes d'execució certs, ja siguen determinats o indeterminats.**

**Art. 16.1 ET**

**També per a fer...**

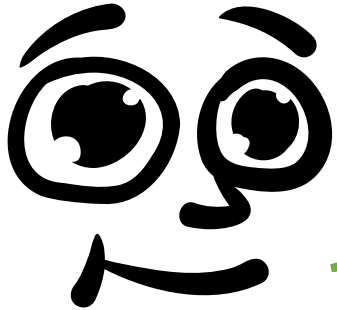


Atenció! Recordeu les  
empreses de treball  
temporal?

L'ETT pot fer contractes indefinits amb el  
treballador que serà cedit i, per això,  
també pot fer contractes fixos discontinus.

**Art. 16.1 ET**

**També per a fer...**



Atenció! Recordeu  
les contractes  
i les subcontractes?

Pot concertar-se un contracte fix discontinu per a treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o contractes del sector públic que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.

# Diferència de la causa entre temporal i fix discontinu

C. temporals	C. fixos discontinus
<p>És procedent quan la necessitat de treball és conjuntural i fora de qualsevol cicle regular.</p>	<p>Necessitat de treball, dins del volum normal de l'empresa, de caràcter intermitent o cíclic a intervals temporals separats, però reiterats en el temps i dotats d'una certa homogeneïtat.</p>

Art. 16.2 ET

# Requisits formals

- S'ha de fer per **escrit**.
- En un **únic document**.
- S'hi ha d'establir la **durada del període** de l'activitat.
- Jornada laboral i distribució horària (almenys estimada).
- **Ordre i forma de crida** que establisca el conveni.

Quina és la durada  
del contracte fix discontinu?



Aquesta pregunta  
és un parany!

Quina és la durada del contracte?

**ÉS UN CONTRACTE  
INDEFINIT**



# Finalització de l'activitat cíclica

- Entre activitats cícliques (campanyes), el contracte **s'interromp**.
- Una vegada s'acaba la campanya, **cessa** el treball efectiu i es **liquiden** els pagaments pendents.
- Els treballadors s'han d'**esperar a ser cridats** a la següent campanya per a la qual van ser contractats.

# Crida en campanyes posteriors

- **L'empresari crida els treballadors** cada vegada que es duguen a terme les activitats de la campanya.
- La **forma i l'ordre de crida** els determina el conveni col·lectiu (ja siga d'empresa o sectorial) o l'acord d'empresa.
- **Es considera un acomiadament si** la campanya es reprèn i l'ocupador no fa la crida del treballador que té dret a ser cridat. És a dir, la manca de crida quan correspon s'assimila a l'acomiadament.

# La crida en els contractes fixos discontinus



# La crida en els contractes fixos discontinus



# La crida en els contractes fixos discontinus

La **CRIDA** és la manera amb la qual l'ocupador avisa els treballadors de quan han de començar a fer faena (quan es reprèn l'activitat) en cada període de treball efectiu.

## Crida dels fixos discontinus: **forma**

Mitjançant **conveni col·lectiu** o, si no hi ha conveni col·lectiu, mitjançant acord d'empresa, s'estableixen els *criteris objectius i formals* pels quals ha de regir-se la *crida* de les persones fixes discontinues.

En tot cas, s'ha de fer **per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació** a la persona interessada, amb les indicacions precises de les condicions d'incorporació i amb una antelació adequada.



# Crida dels fixos discontinus: forma

Atenció! Com que es tracta d'un contracte indefinit, l'empresari pot preveure determinats aspectes de la contractació amb antelació. Per això l'article 16.3 diu:

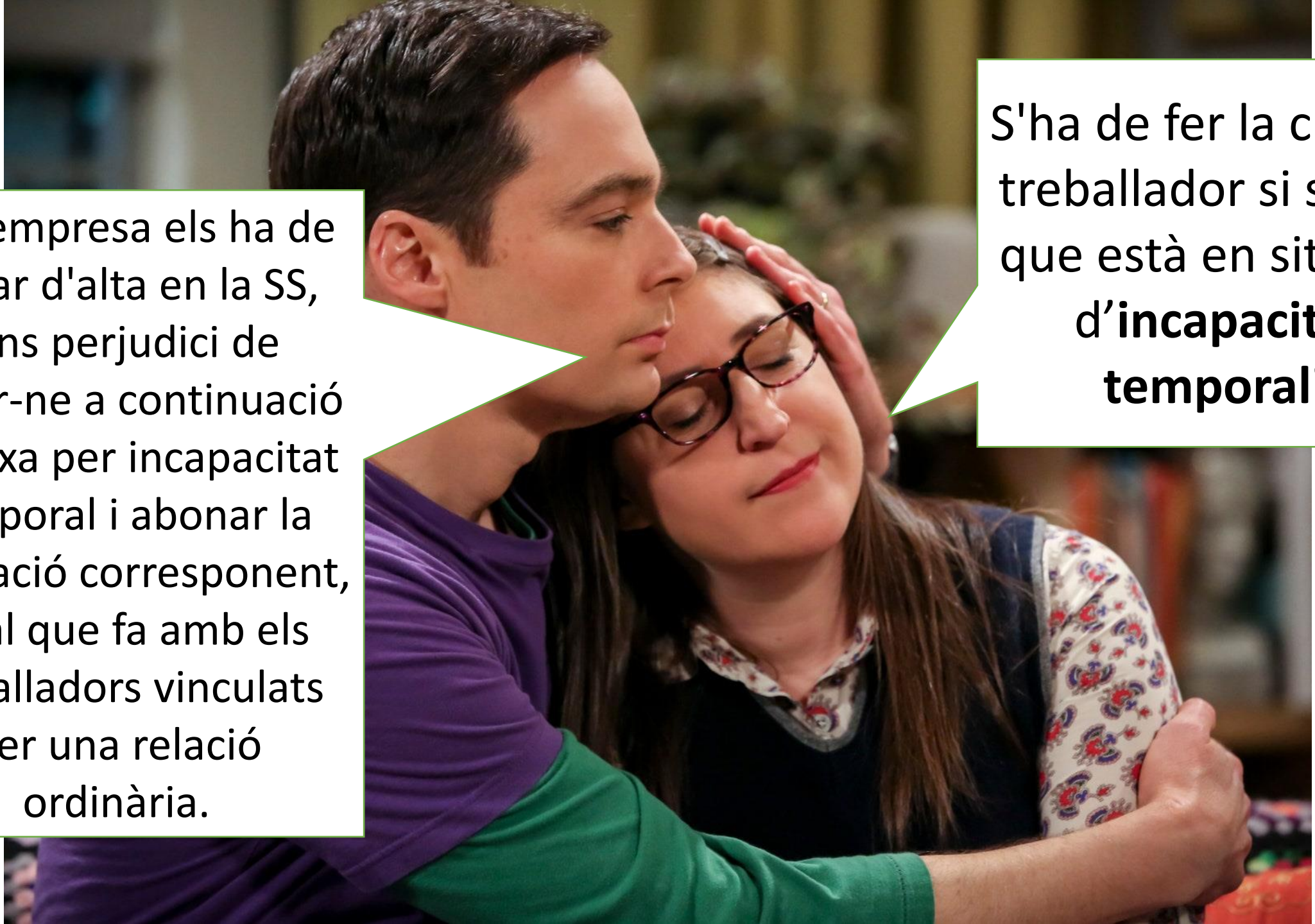
“Sens perjudici de les indicacions anteriors, l'empresa ha de traslladar a la representació legal de les persones treballadores, amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual o, si s'escau, semestral, com també les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen”.



S'ha de fer la crida al  
treballador si se sap  
que està en situació  
**d'incapacitat  
temporal?**


Sí. L'empresa els ha de donar d'alta en la SS, sens perjudici de cursar-ne a continuació la baixa per incapacitat temporal i abonar la cotització corresponent, igual que fa amb els treballadors vinculats per una relació ordinària.

S'ha de fer la crida al treballador si se sap que està en situació **d'incapacitat temporal?**





**I què passa si  
l'empresari no fa cap  
crida als fixos  
discontinus per  
problemes econòmics  
o organitzatius?**

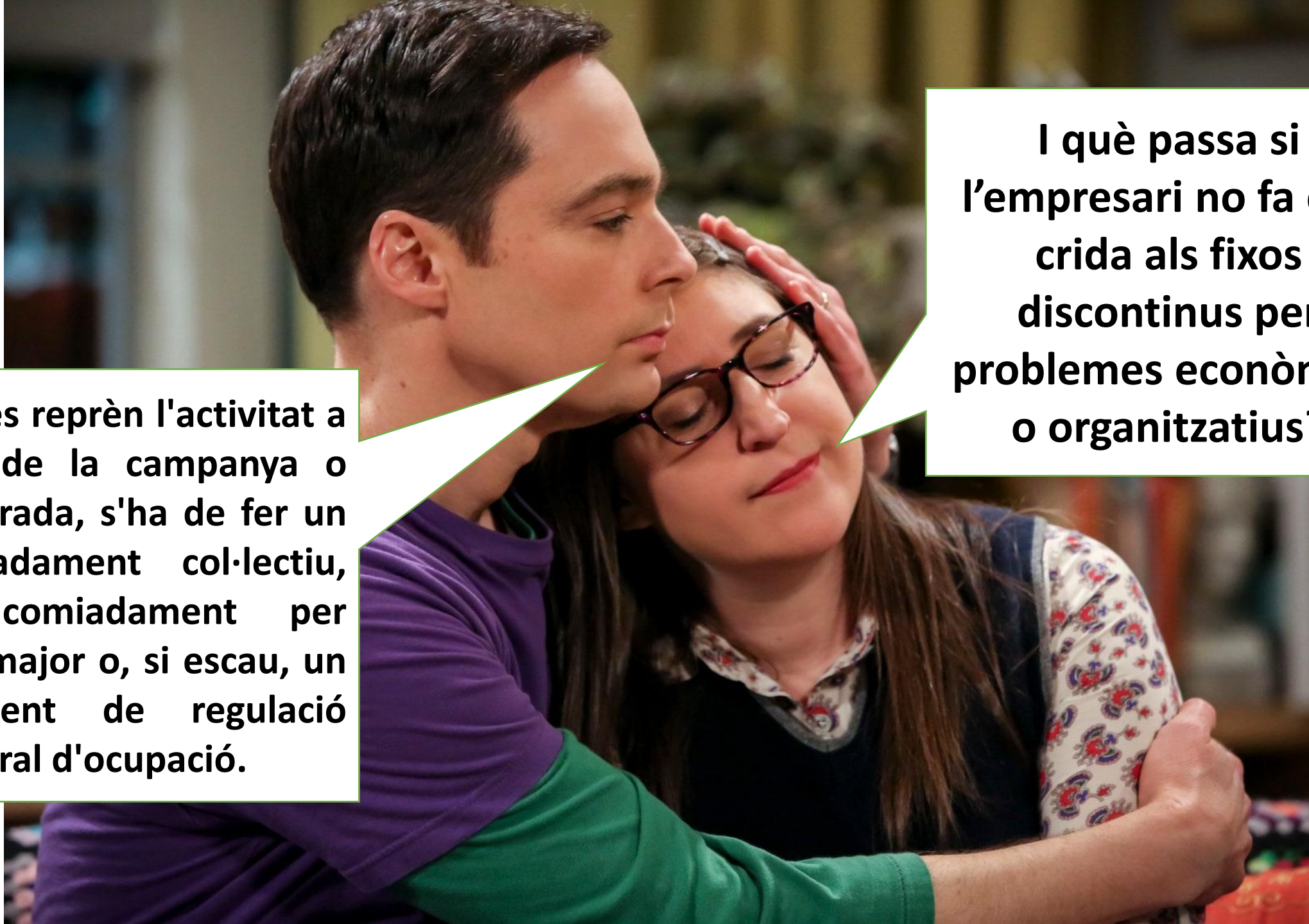


**I què passa si  
l'empresari no fa cap  
crida als fixos  
discontinus per  
problemes econòmics  
o organitzatius?**

**Amy, soc físic teòric, no  
advocat laboralista o  
graduat social. Però...  
Aquesta sí que la sé.**

**Si no es reprèn l'activitat a l'inici de la campanya o temporada, s'ha de fer un acomiadament col·lectiu, un acomiadament per força major o, si escau, un expedient de regulació temporal d'ocupació.**

**I què passa si l'empresari no fa cap crida als fixos discontinus per problemes econòmics o organitzatius?**



Quina seria  
**l'antiguitat**  
del treballador  
en l'empresa?

La qüestió de l'antiguitat és molt importat per assumptes professionals i econòmics.

Antiguitat





En general, s'aplica el criteri del contracte indefinit ordinari o comú. És a dir, es pren com a referència el temps de vigència del contracte, no sols el temps de treball efectiu.

Antiguitat



Per exemple, aplicarem aquesta regla general per a la **promoció professional** o per a **calcular el plus d'antiguitat**. Ho enteneu? Perquè jo soc físic teòric i ho entenc perfectament.

Antiguitat



Però atenció!!! Per a calcular la **indemnització per extinció** i per a l'accés a la **prestació de desocupació** es pot prendre **el temps de treball efectiu**.

Antiguitat



I això és perquè, com diu el TJUE i també el TS, per a uns certs drets de naturalesa econòmica pot estar justificat i ser proporcionat tenir en compte el criteri temporal del treball efectivament realitzat i no tota la vigència del contracte.

Antiguitat



# Què diu sobre això l'article 16.6?

**REGLA GENERAL:** les persones treballadores fixes-discontínues tenen dret que la seua antiguitat es calcule tenint en compte tota la duració de la relació laboral i no únicament el temps de serveis efectivament prestats.

**EXCEPCIÓ:** les condicions que exigisquen un altre tractament en atenció a la seua naturalesa i sempre que responga a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

Exemples: salaris, indemnització, prestacions, etc.

**Sheldon, i què passa  
quan s'acaba de prestar  
serveis cada any?**




**En acabar-se la  
campanya, el treballador  
té dret a indemnització?**



**En acabar-se la campanya, el treballador té dret a indemnització?**

**Howard, no hi ha cap indemnització per finalització de campanya perquè no és la finalització del contracte!!  
Més val que continues estudiant mandarí.**




Howard Wolowitz and Sheldon Cooper are sitting on a couch in a living room. Howard is on the left, wearing a red and blue striped turtleneck sweater, and Sheldon is on the right, wearing a green t-shirt with a black pattern. They are both looking at an open book that Sheldon is holding. The book's cover is visible, showing the text 'Modern Chinese: An Introduction to MANDARIN'. The background includes a bookshelf, a lamp, and a Christmas decoration.

**Ah, crec que ja ho he entés. Però tinc un altre dubte: què més passa quan finalitzen els períodes d'activitat?**

**Howard, tinc faena. Et deixe la següent diapositiva per a informar-te'n!**

# Inactivitat i atur

Com que entre campanyes, els treballadors estan en situació legal de desocupació, poden accedir a la prestació de desocupació si compleixen els requisits corresponents. L'ocupador, doncs, no cotitza pel treballador durant aquests períodes d'inactivitat.



**A MÉS**, la manca de crida dels treballadors fixos discontinus constitueix igualment una situació assimilada a l'alta a l'efecte de protecció per desocupació (art. 2.2 RD 625/1985).

# Exemples



## Exemples: es qualifica com a **contracte fix discontinu** i no com a **contracte temporal**

- La contractació per al servei d'assessorament en les **campanyes de l'IRPF**.
- La **contractació successiva en períodes de sis mesos** anuals per a tasques de neteja, cosa que mostra la persistència de la necessitat de treball.
- La realització d'**enquestes anuals per a l'Institut Nacional d'Estadística (INE)**, llevat que es tracte de l'elaboració d'una enquesta única i determinada.

## Recomanació i activitat per a aprendre el tema

En la diapositiva següent teniu una graella perquè compareu els règims jurídics i les característiques dels contractes temporals de l'article quinze de l'Estatut dels treballadors, d'una banda, i les característiques del contracte indefinit fix discontinu, de l'altra.

**FIXOS DISCONTINUS****TEMPORALS ART. 15.2**

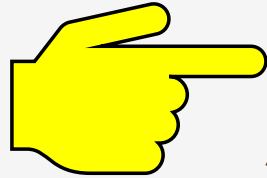
<b>Causa</b>		
<b>Forma</b>		
<b>Durada del contracte</b>		
<b>Durada de l'activitat</b>		
<b>Fi del contracte</b>		
<b>Previsions de conveni</b>		
<b>Indemnització</b>		



*Dret del Treball I. Tema 4*  
*Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans*  
*Prof. José Miguel Sánchez Ocaña*

# *Contractació laboral de caràcter temporal*

# Modalitats de contractes temporals



**Circumstàncies vinculades a l'empresa i la producció (art. 15 ET)**

Circumstàncies productives

Per increment ocasional i imprevisible

Situacions ocasionals previsibles

Substitució

Substitució de persona treballadora amb reserva de lloc

Per a cobrir una reducció de jornada

Cobertura de vacant

**Formatius (art. 11 ET)**

Formació en alternança

Formació per a l'obtenció de la pràctica professional

**De foment/inserció de l'ocupació**

**Altres contractes dins, sobretot, del sector públic. Però alguns del sector privat (diapositiva següent)**





## AVÍS ABANS DE COMENÇAR

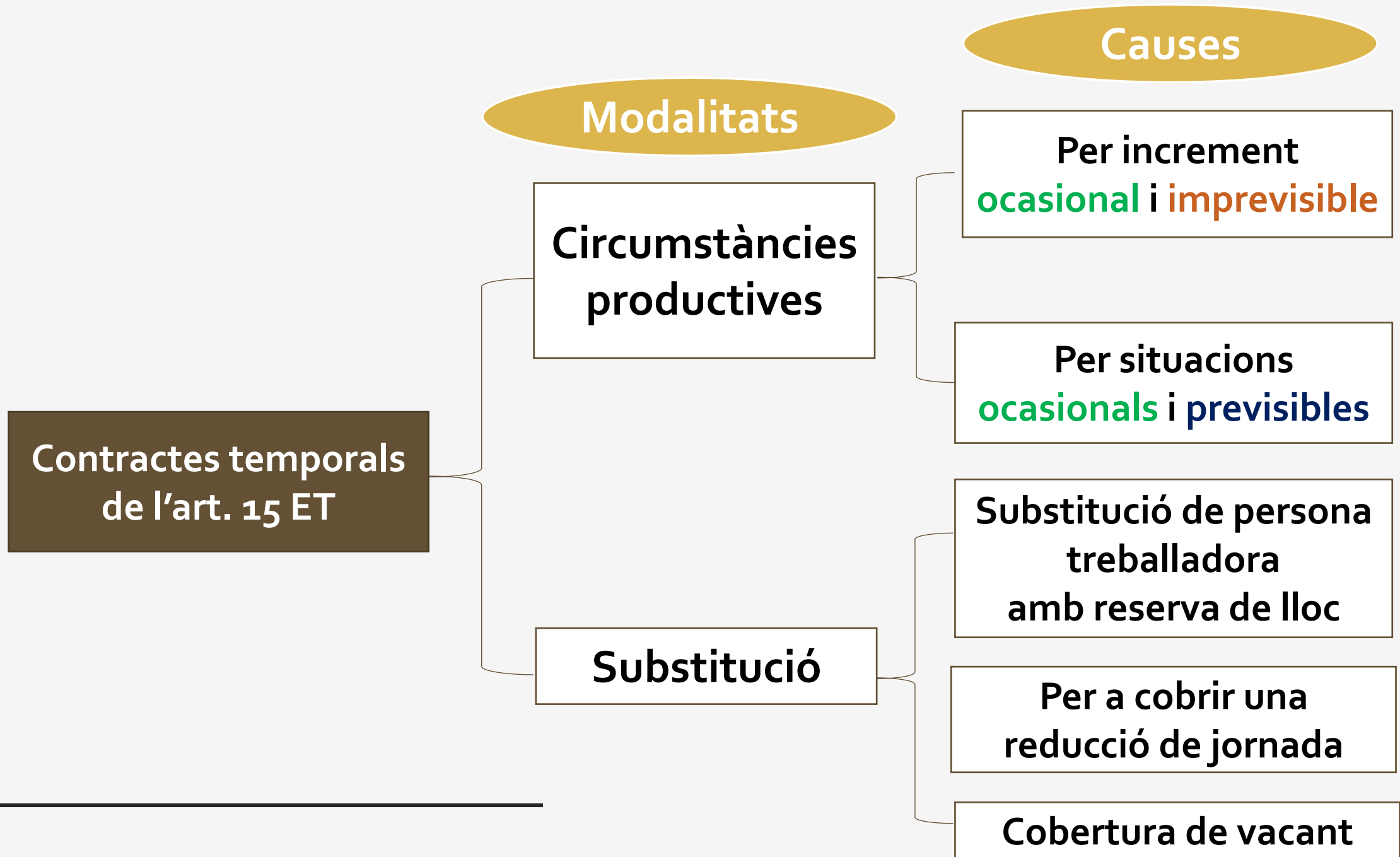
En aquestes diapositives estudiarem els contractes temporals vinculats a circumstàncies empresarials i productives regulats en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors. Tractarem de no fer moltes referències en aquest document als contractes existents abans de la reforma laboral efectuada pel...

Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

## ***AVÍS ABANS DE COMENÇAR***

A partir d'ara heu d'obrir l'Estatut dels treballadors per l'article 15 i no tancar-lo en una setmana. A més, en condicions normals, hauríeu de tenir també sempre a mà el Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desplega l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes de durada determinada.

El problema actual, curs 2021-2022, és que el reglament esmentat no s'ha modificat per a adaptar-lo a la reforma de l'ET efectuada pel Reial decret 32/2021. Això farà que hàgem d'interpretar amb atenció el Reial decret 2720/1998.



# *Tipus de contractes temporals de l'article 15 ET*

Són contractes temporals que justifiquen la temporalitat en circumstàncies empresarials. Per a satisfer necessitats no permanents de mà d'obra. El treball és necessàriament de caràcter temporal.

Hi ha dos tipus de contractes temporals vinculats a circumstàncies empresarials i productives de l'art. 15 ET.



# *Tipus de contractes temporals de l'article 15 ET*

Són contractes temporals que justifiquen la temporalitat en circumstàncies empresarials. Per a satisfer necessitats no permanents de mà d'obra. El treball és necessàriament de caràcter temporal.

**Article 15 de l'Estatut dels treballadors i Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre.**

**1**

**Per  
circumstàncies  
productives  
(art. 15.2 ET)**

**2**

**Per a substitució  
(art. 15.3 ET)**

## CARACTERÍSTIQUES COMUNES DELS CONTRACTES TEMPORALS

1. Tots tenen **durada màxima**?
2. Quina **forma** s'exigeix?
3. És possible el **període de prova**?
4. Com **finalitza** un contracte temporal?
5. Hi ha **indemnització** quan finalitza el contracte?
6. Quan hi ha **frau de llei**?  
I quines conseqüències té?

*Benvinguts i benvingudes al programa*  
***CONTRACTA'M SI POTS***

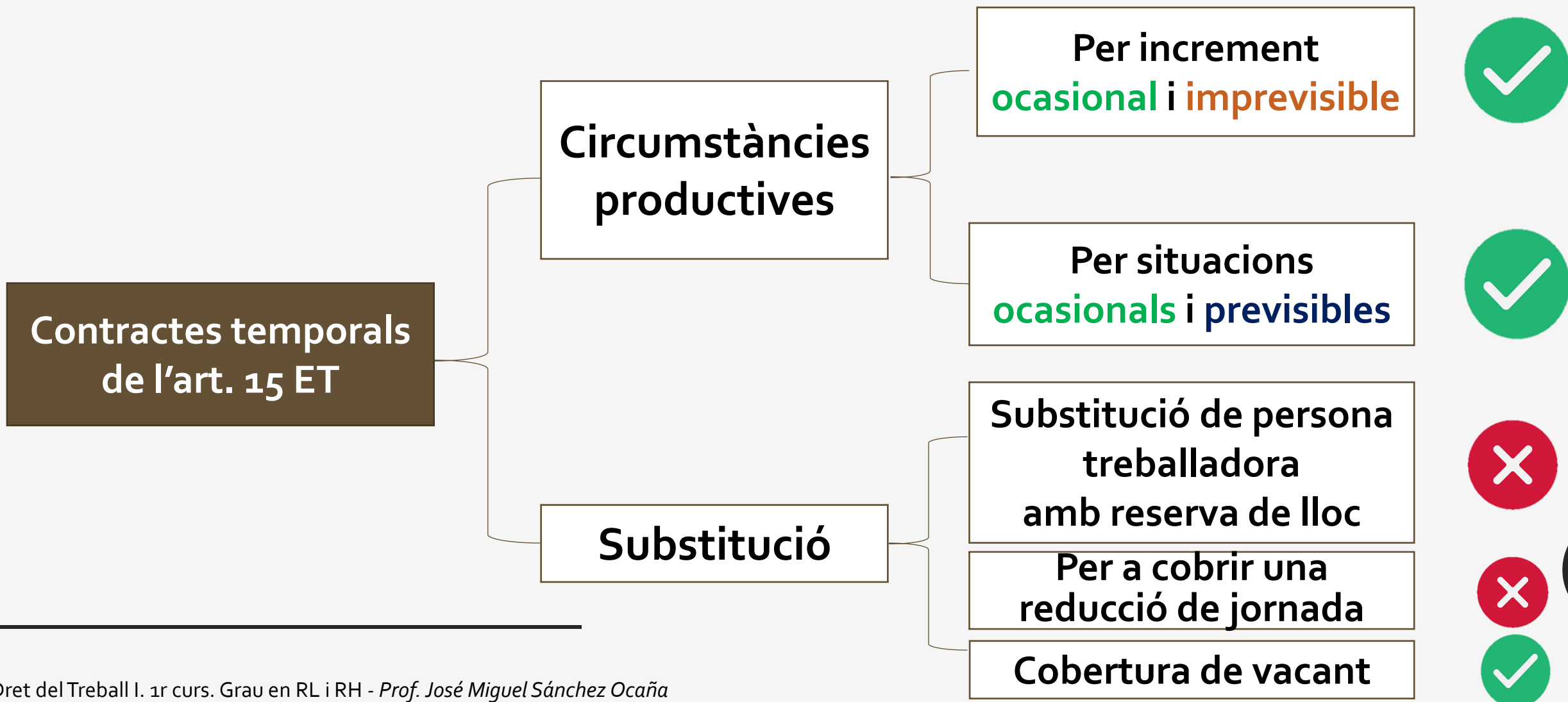


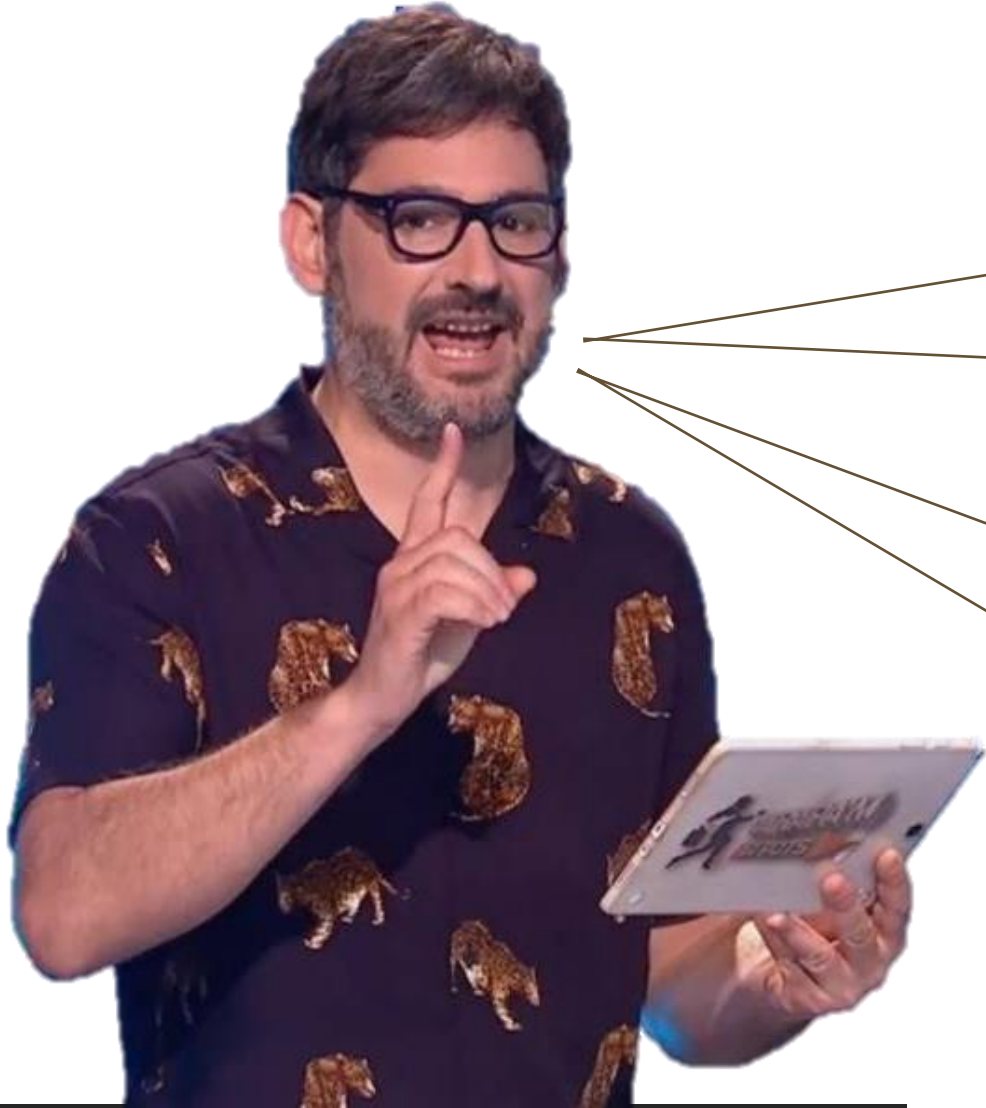


Tots els contractes temporals tenen assenyalat un termini de **durada màxima** legal?



# Tots tenen **durada màxima**?

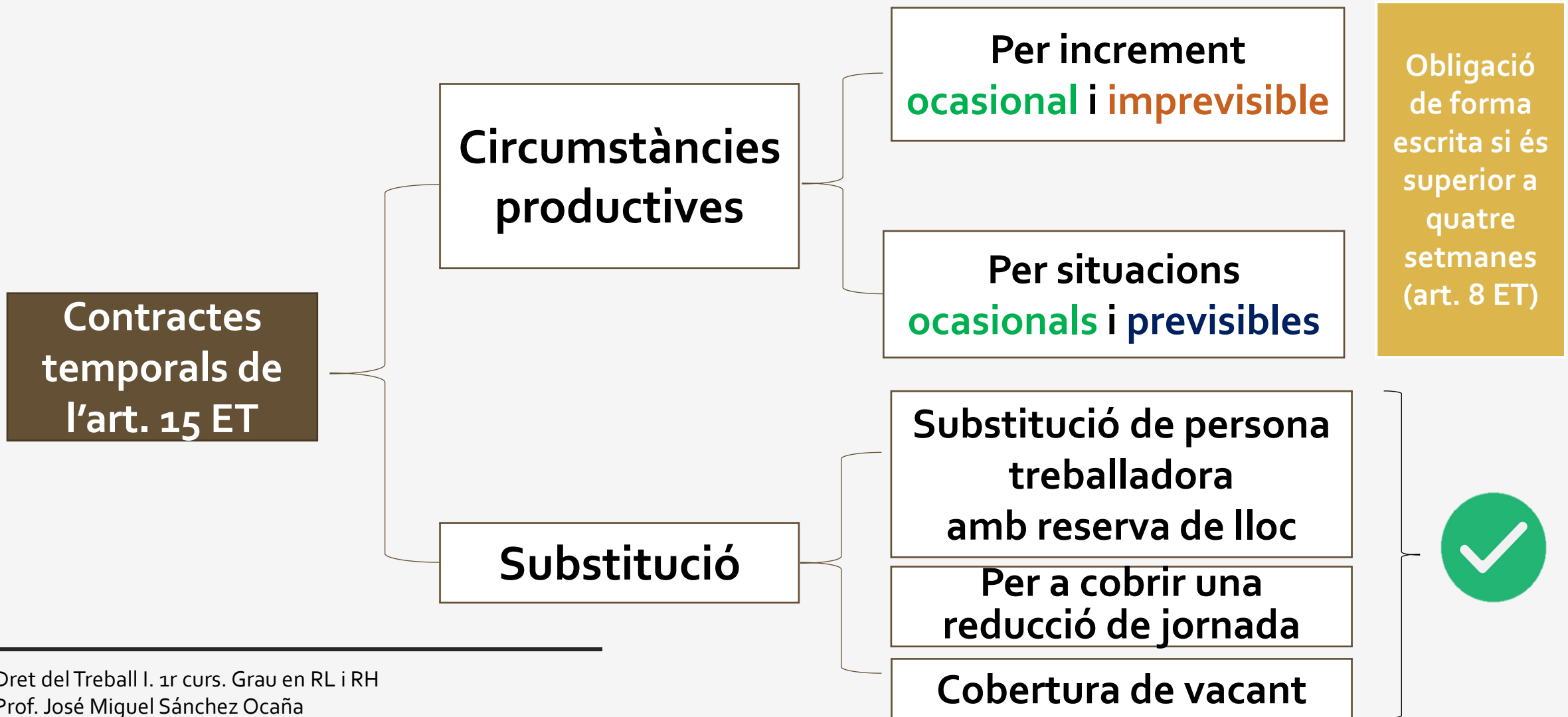


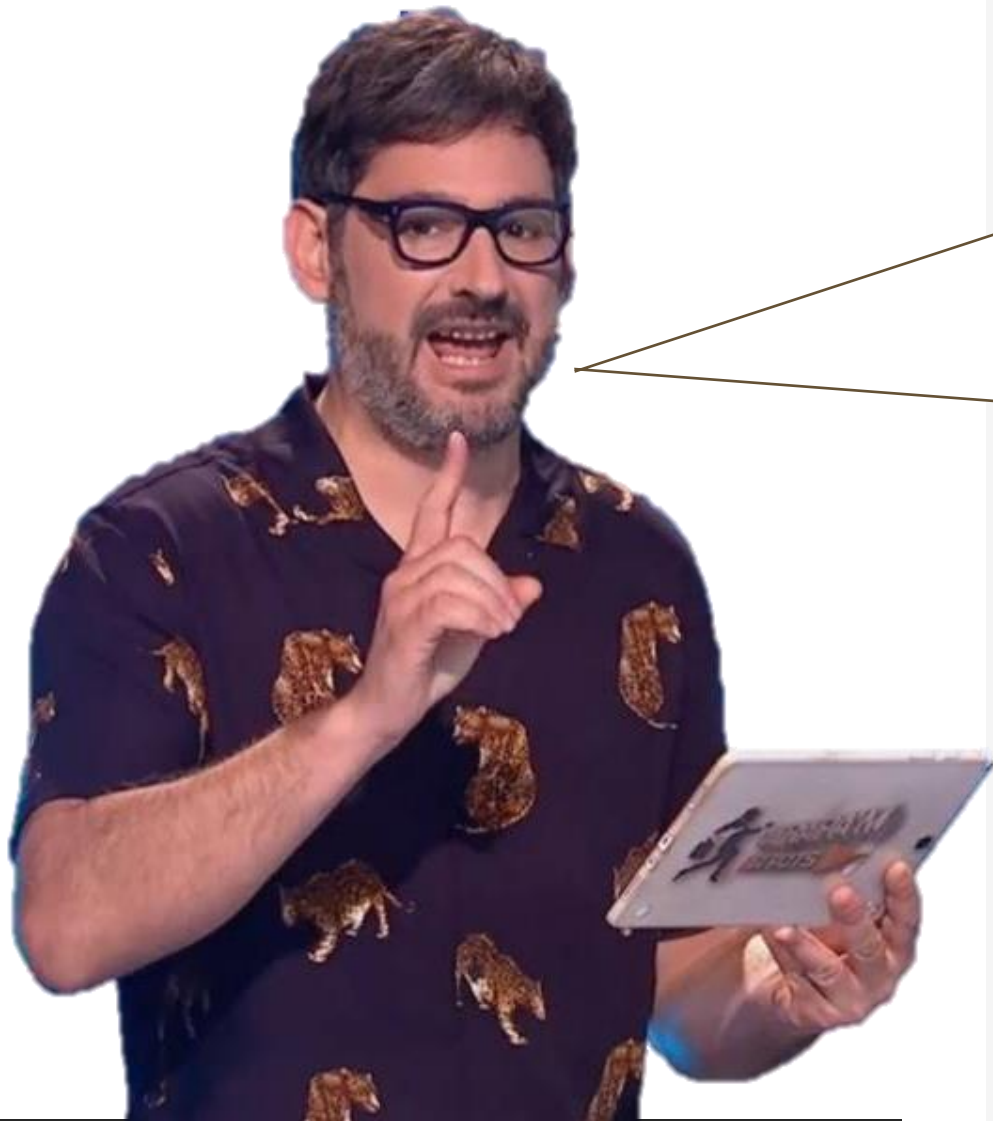


Juguem per dos  
SMI i un  
complement de  
productivitat...

Quina **forma**  
s'exigeix per als  
contractes  
temporals?

# És obligatòria la **forma escrita** en els contractes temporals?





Efectivament, els contractes temporals, a vegades, són una excepció a la regla general de llibertat de forma del contracte de treball.

Si no se segueix aquesta forma de contracte, es presumeix (*iuris tantum*) indefinit. Però cal tenir present el que disposa l'article 15.1, III ET.



Continuem! Aquesta vegada per al pot: el salari mensual en 15 pagues!

És possible fer un **període de prova** en els contractes temporals? Recordeu que ja hem vist aquesta qüestió en el programa anterior (tema 3).

# *És possible fer un **període de prova**?*

Encara que no es preveja expressament, cal pactar-lo sotmetent-se a l'art. 14 ET.

Però hi ha un límit temporal d'un mes de període de prova quan el contracte temporal no és superior a sis mesos.



**Contracte per  
circumstàncies  
productives**

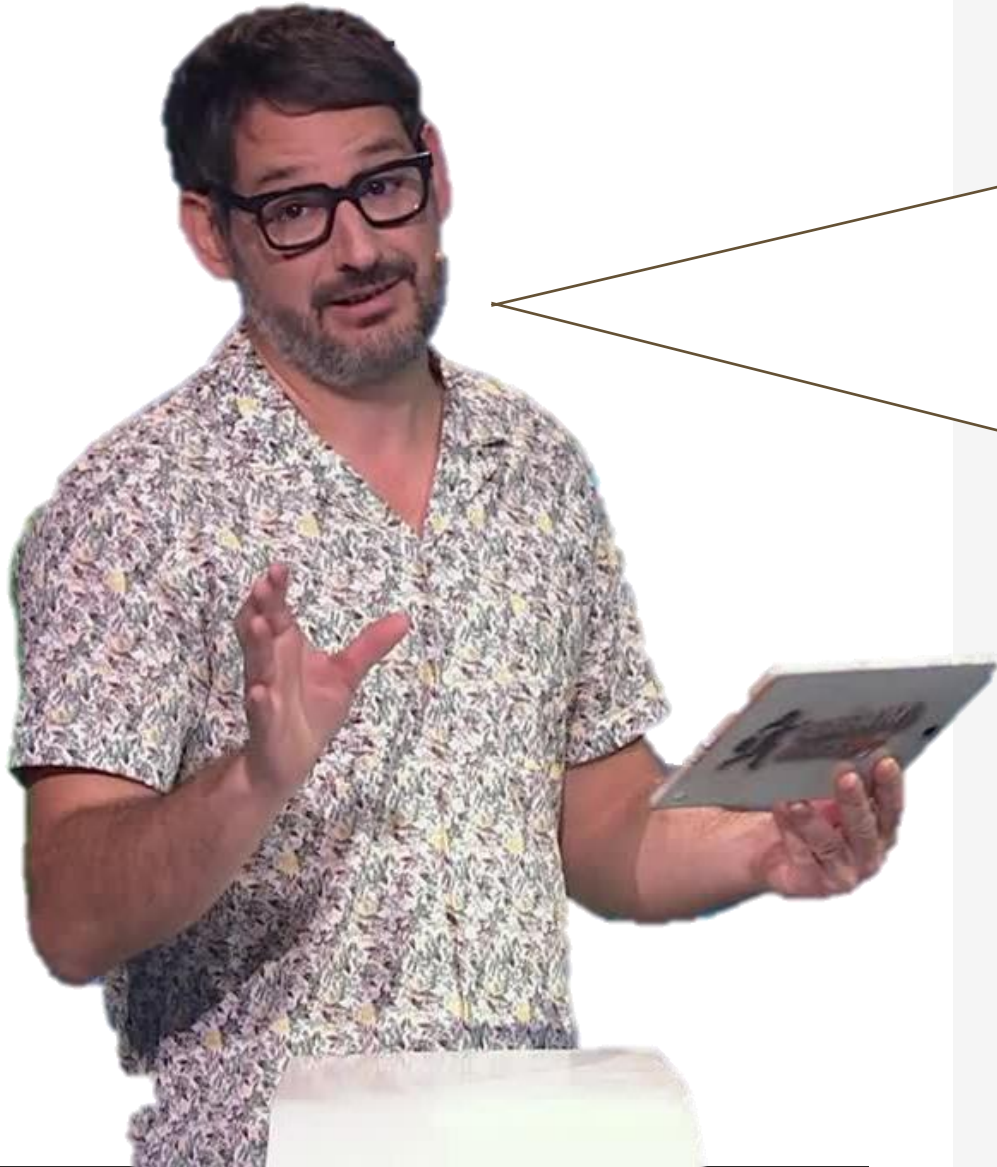


**Contracte  
per  
substitució**



Pareu atenció a aquesta pregunta, concursants de Contracta'm si Pots, perquè és un assumpte complex.

És necessari **denunciar** la terminació del contracte al final de la duració assenyalada en el contracte?



És molt important que  
sapigueu diferenciar entre  
*denúncia* i *preavis*.

La **denúncia** és l'avís que el  
contracte s'acaba i que no el  
volem continuar.

El **preavis** és l'antelació  
amb la qual cal fer la  
denúncia (quan es fa).



# *Denúncia per fi de contracte* (art. 8 RD)

L'extinció, fins i tot pel transcurs del temps, requereix la denúncia prèvia per una de les parts, de manera escrita o verbal, abans de la finalització.



## **Contracte per circumstàncies productives**

**Amb un preavis de 15 dies si el contracte és de més d'un any.**

**(art. 49,1,c in fine ET)**



## **Contracte de substitució**

**Però sense preavis.  
Encara que els convenis o el contracte poden regular un preavis.**

Si l'empresari incompleix el termini de preavis, ha de pagar una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què aquest termini s'haja incomplert.

## *Què ocorre si la denúncia no es fa? → art. 49.1.c ET*

Els contractes de duració determinada que tinguen establert un termini màxim de duració, incloent-hi els contractes formatius, concertats per una duració inferior a la màxima legalment establida, **es consideren prorrogats automàticament** fins a aquest termini quan no hi haja denúncia o pròrroga expressa i el treballador continue prestant serveis.

Expirada aquesta duració màxima, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera **prorrogat tàcitament per temps indefinit**, **excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.** ?

## Què ocorre si la denúncia no es fa? → art. 49.1.c ET

21

[[[Expirada aquesta duració màxima, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera **prorrogat tàcitament per temps indefinit**, **excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.**]]]



El problema d'aquesta última frase és que podria entendre's que, encara que se supere la duració màxima legal o convencional, es podria eludir la declaració de *contracte indefinit*. Per a evitar aquesta interpretació, hem d'entendre que s'hauria de demostrar una nova causa de temporalitat, no la mateixa.



Ja comencem amb les cosetes de la reforma laboral que encara estan clares. De manera que encomaneu-vos a la fallera Calavera o a qui vulgueu.



**Envia**  
**“ENTENDRE ELS CONTRACTES TEMPORALS**  
**DESPRÉS DE LA REFORMA”**  
**al 7233**



Estem arribant al final de la primera ronda del concurs.

Què ocorre al **final del contracte** temporal?

La persona treballadora té dret a rebre una **indemnització** per fi de contracte temporal?

Envia  
“ENTENDRE ELS CONTRACTES TEMPORALS  
DESPRÉS DE LA REFORMA”  
al 7233

# *Indemnització per fi de contracte (art. 49,1 c) ET)*

La indemnització és l'equivalent econòmic a **12 dies de salari per any de servei**. Però no tots els contractes temporals tenen associada una indemnització!

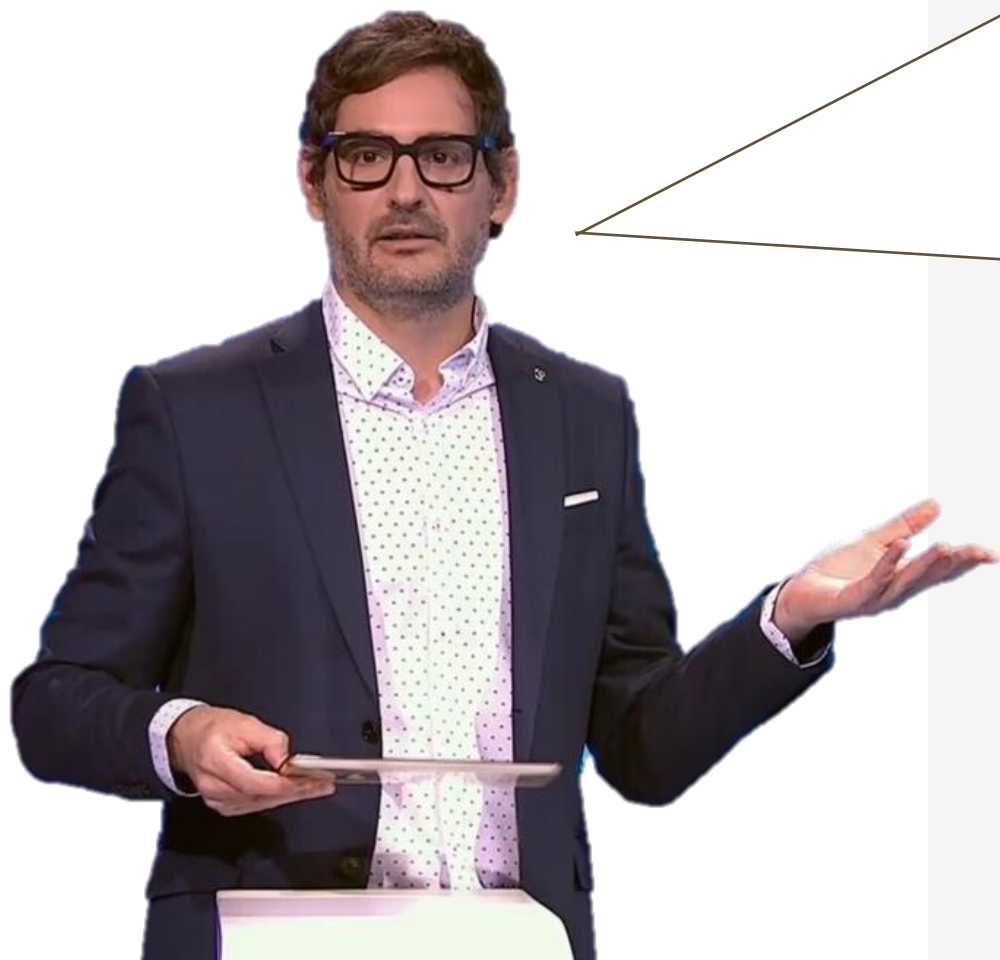
**ATENCIÓ!** No s'ha de confondre amb les altres indemnitzacions per extinció objectiva, per acomiadament improcedent, etc.



**Contracte per  
circumstàncies  
productives**



**Contracte  
de  
substitució**



En quines  
situacions s'entén  
que hi ha **frau de**  
**lleï** i quines  
**conseqüències** té?



IM



POR



TANT

“La temporalitat  
del contracte  
sempre ha  
d’estar  
justificada”

-  
*Regla de la  
causalitat*





Hi ha **frau de llei** quan es fa un contracte de durada determinada *sense que hi haja causa temporal*. La **conseqüència** és que els contractes temporals que incorren en frau de llei es presumeixen *iuris et de iure* per temps indefinit.



Però a més dels casos de frau de llei, hi ha **altres supòsits** que donen lloc a una **presumpció *iuris et de iure*** de contracte indefinit.

Supòsits de presumpció  
de contracte indefinit

1

Falta d'alta en la Seguretat Social transcorregut el temps equivalent al termini legal del període de prova (art. 15.4, II ET)

2

Encadenament de contractes temporals de durada determinada (art. 15.5 ET)

3

Qualsevol incompliment dels requisits establits en l'article 15 (art. 15.4, I ET)

1

**Falta d'alta en la Seguretat Social transcorregut el temps equivalent al termini legal del període de prova (art. 15.4, II ET)**

**Falta d'alta en la Seguretat Social** pel temps de durada legal del període de prova.

*Per a resoldre aquesta qüestió heu de tornar al tema del període de prova i la seua durada en l'article 14 de l'Estatut dels treballadors. És a dir, no aplicarem el règim del conveni o el contractual!*

La duració del període de prova no pot excedir sis mesos per als tècnics titulats ni dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, el període de prova no pot excedir tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

En el cas dels contractes temporals de duració determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir un mes, llevat que es dispose una altra cosa en el conveni col·lectiu.

2

## Encadenament de contractes temporals de durada determinada (art. 15.5 ET)

# *Encadenament de contractes temporals Supòsit 2*

*L'encadenament de contractes és una **contractació successiva** mitjançant contractes temporals en aquest cas. Però pareu atenció:*

*AQUESTA REGLA NOMÉS S'APLICA  
ALS CONTRACTES TEMPORALS  
PER CIRCUMSTÀNCIES PRODUCTIVES.*



**Contracte per  
circumstàncies  
productives**



**Contracte  
de substitució**

# *Encadenament (subjectiu) de contractes temporals*

## *Supòsit 2*

Hi ha **encadenament de contractes temporals** en els termes següents:

- a) Quan s'haja estat contractat durant més de 18 mesos dins d'un període de 24 mesos en la mateixa empresa o en una empresa del mateix grup.
- b) Amb solució de continuïtat o sense.
- c) Per mitjà de dos o més contractes temporals del mateix tipus o diferent.
- d) Per al mateix o distint lloc de treball.



# *Encadenament (objectiu) de contractes temporals*

## *Supòsit 2*

---

Hi ha **encadenament de contractes temporals** en els termes següents:

Així mateix, adquireix la condició de fixa la persona que ocupe un lloc de treball que haja estat ocupat, amb solució de continuïtat o sense, durant més de divuit mesos en un període de vint-i-quatre mesos per mitjà de contractes per circumstàncies de la producció, incloent-hi els contractes de posada a disposició subscrits amb empreses de treball temporal.

3

Incompliment dels requisits establits  
en l'article 15 (art. 15.4, I ET)

Qualsevol  
**incompliment  
material o formal de  
l'article 15** dona peu  
a considerar que el  
contracte *s'ha  
subscrit com a  
indefinit*

---

Entre altres exemples, en trobem un a l'article 15.

L'article 15, apartat 3, especifica un incompliment formal que donaria lloc a la presumpció *iuris et de iure* de contracte indefinit: "Perquè s'entenga que hi ha causa justificada de temporalitat és necessari que **s'especifiquen amb precisió** en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la connexió amb la duració prevista".

Considerem que aquesta precisió pot ser verbal o escrita, depenent de la forma del contracte.

**Molt bé! Ací tens un fort aplaudiment i el joc del programa**





**I ara us deixo amb el professor per a tractar concretament dels contractes temporals:**

- ❖ Per circumstàncies productives
- ❖ El contracte de substitució



# *Contracte temporal*

*PER  
CIRCUMSTÀNCIES  
PRODUCTIVES*

Artile 15.2 de l'Estatut dels treballadors

**Atenció!** Les disposicions del Reial decret 2720/1998 relatives al contracte eventual no s'apliquen al contracte per circumstàncies productives de **l'art. 15.2 ET**. Per tant, actualment, la regulació només podem trobar-la en aquest últim article.

# *Diverses causes del contracte*

1

Increment ocasional i imprevisible de l'activitat

2

Oscil·lacions en l'activitat de l'empresa

3

Situacions ocasionals, previsibles i que tinguen una duració reduïda i delimitada

Art. 15.1, paràgraf 4

Art. 15.1, paràgrafs 1, 2 i 3



# *Diverses causes del contracte*

Tractament unitari: com si fora una mateixa submodalitat

1

Increment ocasional i imprevisible de l'activitat

2

Oscil·lacions en l'activitat de l'empresa

3

Situacions ocasionals, previsibles i que tinguen una duració reduïda i delimitada

Fint i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, provoquen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix.

Art. 15.1, paràgrafs 1, 2 i 3

Art. 15.1, paràgraf 4

# *Diverses submodalitats del contracte*

Per increment ocasional  
i imprevisible o oscil·lacions

## **Submodalitat 1**

Encara que diferenciem entre dos tipus de causes, el tractament de la llei és el mateix per a la causa d'increment ocasional i imprevisible (1) o la causa d'oscil·lacions. Per això diem que és només una submodalitat de contracte.

Situacions ocasionals  
i previsibles

## **Submodalitat 2**

# *Causes de la primera submodalitat 1*



**Generen un desajust temporal  
entre l'ocupació estable disponible  
i la que es requereix.**

## **1. Incrementos ocasionals i imprevisibles**

*P. ex.: arriba una pandèmia i, de cop i volta, les empreses fabricants de mascaretes tenen un pic ocasional i imprevisible de producció.*

*P. ex.: una famosa esportista s'ha posat la samarreta de la marca de la teua empresa tèxtil i ara tens una gran demanda de samarretes a la qual no pots fer front amb la plantilla normal.*

## **2. Oscil·lacions en l'activitat**

*P. ex. La pandèmia s'ha enquistat (2021) i, a causa de la normativa oscil·lant per la situació sanitària, de vegades les empreses de material sanitari tenen una demanda, no tant ocasional, sinó oscil·lant.*

*A més, es permet  
emprar aquest  
**contracte per a  
cobrir vacances***

---

## Article 15.2, II ET



Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior, s'hi consideren incloses les que deriven de les **vacances anuals**.

# *Característiques de la modalitat 1*

---

## *a) Duració*

Màxim de 6 mesos. Encara que el conveni col·lectiu pot ampliar aquest termini màxim fins a un any.

## *b) Possible pròrroga*

En el cas que s'haja pactat contractualment una duració inferior a la màxima legal o convencional, el contracte pot prorrogar-se, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada.

## *c) Supòsits exclosos*

Aquest contracte no es pot subscriure per a la realització de faenes en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixen l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.

## Incrementos ocasionals i previsibles

P. ex.: una empresa de torrons decideix fer un torró nou amb allioli (?) i vol fer-ne una promoció especial als supermercats de Campanar. Té personal estable per a publicitat, però no en té prou per a promocions ocasionals.

# Causes de la primera submodalitat 2

---

P. ex.: una empresa de disfresses ha sabut que l'any 2023 hi haurà a la ciutat una convenció del món del còmic durant una setmana que, previsiblement, generarà un augment ocasional de les seues vendes (perquè no es repeteix cada any) i previsible (perquè sabem amb temps quan es fan aquesta classe de convencions). Com que les convencions de còmics afavoreixen la compra de disfresses, l'empresa pot emprar aquest tipus de contracte.

P. ex.: una empresa propietària d'un festival de música vol celebrar el seu vintè aniversari. Per a fer-ho, es decideix fer, a més del festival ordinari, un altre festival de celebració. Només per a aquesta ocasió excepcional és possible emprar aquest contracte temporal.

# *Característiques de les submodalitats 2*

---

## *a) Duració*

Màxim 90 dies dins del any natural (límit col·lectiu). És a dir, les empreses tenen 90 dies dins dels quals poden fer contractes amb aquesta modalitat. Els 90 dies no poden ser consecutius.

## *b) Obligació d'informació*

Com que són causes previsibles, les empreses, en l'últim trimestre de cada any, han de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

## *c) Supòsits exclosos*

Aquest contracte no pot fer-se per a la realització de faenes en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixen l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.



*Contracte  
temporal*

*DE  
SUBSTITUCIÓ*



# *Diverses causes del contracte*

---

1

Substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball

2

Per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora

3

Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva per mitjà de contracte fix

# *Què és la reserva de lloc de treball?*

**“Dret del treballador a reincorporar-se al seu lloc de treball una vegada finalitzada la causa de la suspensió del contracte de treball”**

**Normalment, les suspensions del contracte incloses en l'art. 45 i 46 ET, com ara:**

- Incapacitat temporal.
- Naixement i cura de menor.
- Risc durant l'embaràs i durant la lactància, exercici de càrrec públic o excedència forçosa.
- Excedència amb reserva de lloc.
- Etcètera.

TAMBÉ quan hi haja acord entre les parts per a fer aquesta reserva en excedències voluntàries.

## *Què passa amb els permisos de l'article 37.3 ET?*

En els supòsits de permisos no hi ha suspensió del contracte de treball i, per tant, no hi ha reserva de lloc de treball. El que hi ha és un tipus d'interrupció del treball efectiu durant uns quants dies, al mateix temps que es manté l'obligació d'abonar el salari corresponent.

### Exemples de permisos

- Matrimoni
- Trasl·lat del domicili habitual
- Defunció de familiar
- Per a funcions sindicals

*Què passa amb  
els permisos de  
l'article 37.3 ET?*

---

No hi ha cap contracte temporal per a substituir el treballador en aquests casos. Però una part de la doctrina considera que podria emprarse el contracte de substitució. D'altra banda, hi ha qui pensa que la manera adient és mitjançant un contracte per circumstàncies productives.

La modalitat prevista per a la *substitució de treballador amb reserva de lloc* té una precisió important

Encara que l'ET no ho diu, sí que apareix en **l'article 4.2.a de l'RD 2720/1998:**

“El lloc de treball del substitut és el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell”.

---

# *Duració del contracte de substitució*

Substitució de persona  
treballadora

La duració correspon al temps que dure la reserva de lloc de treball de la persona substituïda.

Per a completar  
la jornada reduïda

La duració màxima és la que corresponga al final de la reducció de jornada de la persona treballadora.

Cobertura de vacant

No superior a tres mesos o el termini inferior assenyalat en el conveni col·lectiu. A més, no pot fer-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada la duració màxima.

**Atenció!** En el cas del contracte temporal de substitució, la doctrina majoritària indica que sí que podem aplicar el Reial decret 2720/1998, de contractes temporals, pel que fa al contracte d'interinitat, sempre exceptuant-ne les previsions incompatibles.

Per això, a continuació establím quines són les característiques i els requisits del contracte de substitució que es deriven del reglament, però que es mantenen vigents.

---

# *Característiques comunes*

---

## **a) Forma**

**El contracte de substitució ha de fer-se sempre per escrit.  
(art. 6 RD 2720/1998)**

## **b) Suspensions**

**La suspensió del contracte en virtut de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'ET no comporta l'ampliació de la duració, llevat de pacte en contra.  
(art. RD 2720/1998)**

## **c) Tipus de jornada**

**La regla general és que la jornada de treball en el contracte de substitució és a temps complet. Amb algunes excepcions: en la modalitat 2 i quan se substituïska un treballador a temps parcial.**





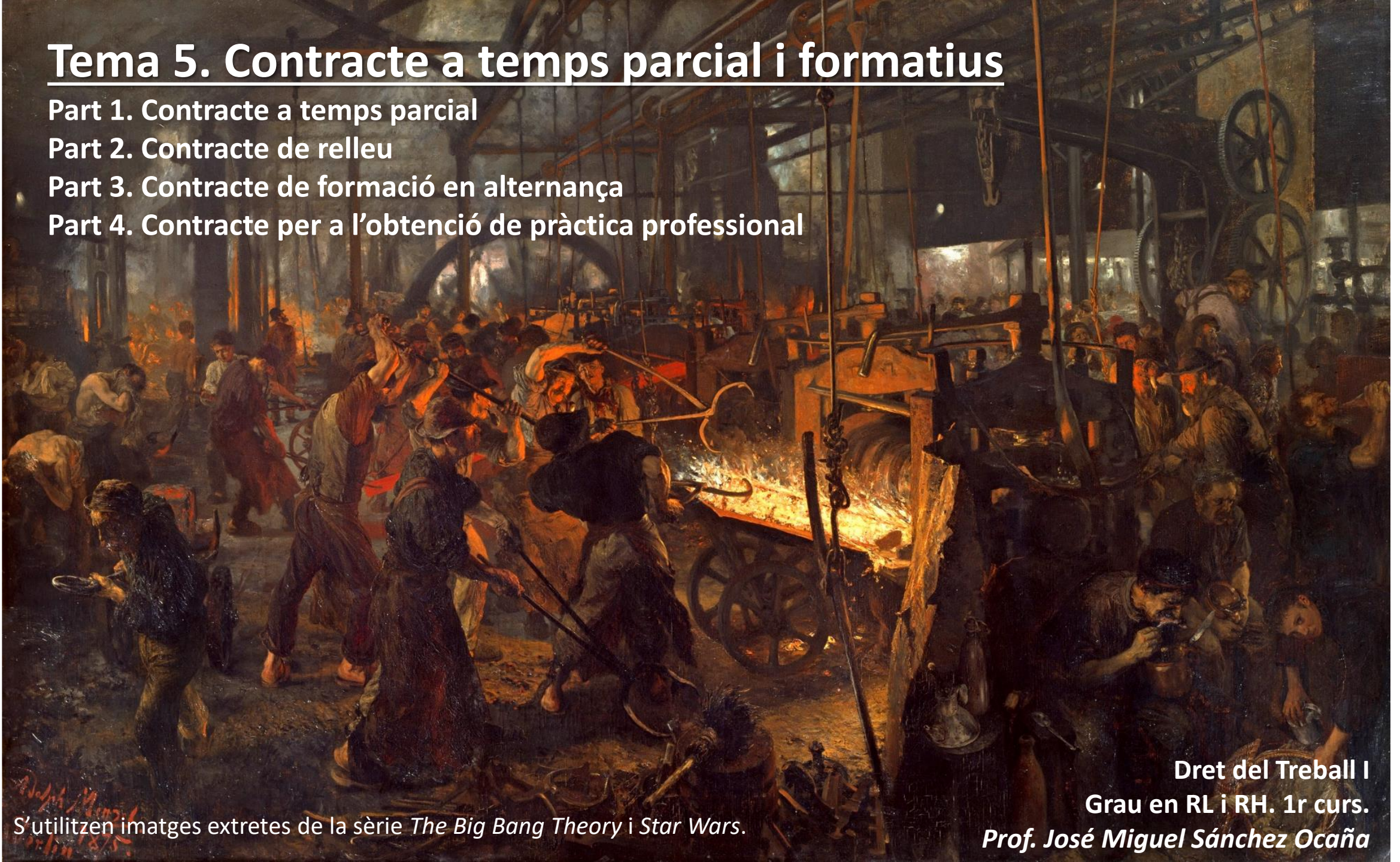
# Tema 5. Contracte a temps parcial i formatius

Part 1. Contracte a temps parcial

Part 2. Contracte de relleu

Part 3. Contracte de formació en alternança

Part 4. Contracte per a l'obtenció de pràctica professional



S'utilitzen imatges extretes de la sèrie *The Big Bang Theory* i *Star Wars*.

Dret del Treball I  
Grau en RL i RH. 1r curs.  
Prof. José Miguel Sánchez Ocaña

# Contracte a temps parcial

**Tema 5. Dret del Treball I**

**1r curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans**

*Prof. José Miguel Sánchez Ocaña*

# Què és un contracte de treball a temps parcial?

S'entén per **contracte a temps parcial** aquell en què voluntàriament la prestació de serveis es realitza durant un *nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable* (art. 12.1, l de l'Estatut dels treballadors).

# Què és un contracte de treball a temps parcial?

S'entén per **contracte a temps parcial** aquell en què voluntàriament la prestació de serveis es realitza durant un *nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable* (art. 12.1, l de l'Estatut dels treballadors).

# Quina és la jornada d'un treballador a temps complet comparable? → art. 12.1, II ET

Quin és el paràmetre que ens permet saber quin treballador és comparable a l'efecte de jornada completa? Doncs un treballador que...

1. Treballe a temps complet en la mateixa empresa i centre de treball.
2. Tinga el mateix tipus de contracte de treball.
3. Faça una faena idèntica o similar.

# Quina és la jornada d'un treballador a temps complet comparable?

- Si no hi ha cap treballador comparable dins de l'empresa en els termes que s'indiquen en la diapositiva anterior, es pren la jornada a temps complet que figura en el conveni col·lectiu.

# Quina és la jornada d'un treballador a temps complet comparable?

- Si no figura tampoc en el conveni col·lectiu, prenem la jornada màxima que s'estableix en l'Estatut dels treballadors (art. 34) o, si s'escau, en la regulació reglamentària.



# FORMA del contracte a temps parcial

Necessàriament s'ha de formalitzar **per escrit** i ha de figurar-hi el **nombre d'hores ordinàries** de faena al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i com es **distribueixen** (art. 12.4.a ET).

**En els contractes de treball a temps parcial...**



**NO ESTÀ PERMÈS FER HORES EXTRAORDINÀRIES!!!**

A excepció de...



Les hores extraordinàries per força major !!!

Aleshores, com  
denominem les hores  
que fa el treballador per  
damunt de la jornada  
contractada?



HORES  
COMPLEMENTÀRIES !!!

HORES  
COMPLEMENTÀRIES !!!

HORES  
COMPLEMENTÀRIES !!!

HORES  
COMPLEMENTÀRIES !!!



# Tipus d'hores complementàries

## PACTADES

Són hores complementàries que actuen a manera de *bossa d'hores* que l'empresari pot requerir al treballador si així es pacta de manera expressa i per escrit en qualsevol moment durant la relació laboral o abans.

## VOLUNTÀRIES

Són hores complementàries que no estan incloses en un pacte escrit i exprés, però que es proposen al treballador i aquest les pot acceptar o rebutjar lliurement.

# Retribució d'hores complementàries

Es retribueixen **de la mateixa manera que les hores ordinàries**, i computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de prestacions. En aquest sentit, la quantitat i la retribució de les hores complementàries s'han d'incloure en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social (art. 12.5, i ET).



**HORES  
COMPLEMENTÀRIES  
PACTADES**

# CINC REGLES BÀSIQUES SOBRE EL PACTE D'HORES COMPLEMENTÀRIES

**1.** NOMÉS poden pactar-se en els contractes amb jornada, almenys, de 10 hores ordinàries setmanals en còmput anual.





# CINC REGLES BÀSIQUES SOBRE EL PACTE D'HORES COMPLEMENTÀRIES

**2.** Han de pactar-se EXPRESSAMENT i PER ESCRIT (abans o després de formalitzar el contracte) i s'ha d'indicar el nombre d'hores que l'ocupador pot exigir.



# CINC REGLES BÀSIQUES SOBRE EL PACTE D'HORES COMPLEMENTÀRIES

**3. Hi ha límit quantitatiu? Sí!** No poden excedir el 30% de les hores ordinàries del contracte. No obstant això, els convenis poden establir un altre límit d'aquestes hores entre el 30% i el 60%.



# CINC REGLES BÀSIQUES SOBRE EL PACTE D'HORES COMPLEMENTÀRIES

**4.** El treballador ha de saber el dia i l'hora de realització d'aquestes hores, almenys, tres dies abans.

(encara que el conveni col·lectiu pot disposar aquest termini **SENSE ARRIBAR A SUPRIMIR-LO**).



# CINC REGLES BÀSIQUES SOBRE EL PACTE D'HORES COMPLEMENTÀRIES

**5.** El pacte pot quedar sense efecte per renúncia del treballador sempre que haja passat un any des del pacte i, a més, amb un preavís abans de 15 dies per:

- Necessitats formatives.
- Incompatibilitats amb un altre temps parcial.
- Responsabilitats familiars.



**HORES  
COMPLEMENTÀRIES  
VOLUNTÀRIES**

**ATENCIÓ!** Perquè les hores complementàries tenen un límit absolut molt important.

**no poden  
superar la  
jornada  
completa !!!!**



En relació amb aquest límit, recordeu el que ja hem vist al principi sobre la jornada d'un treballador a temps complet comparable.





**Sabeu si un ocupador  
pot decidir  
unilateralment  
convertir un contracte  
a temps complet en  
parcial i viceversa?**



A photograph of Sheldon Cooper from the TV series 'The Big Bang Theory'. He is wearing his signature purple and yellow striped sweater over a red long-sleeved shirt. He has a serious, slightly annoyed expression.

Tu no ets  
d'aquesta  
sèrie

A photograph of Hermione Granger from the 'Harry Potter' series. She has long brown hair and is wearing a dark robe with a Gryffindor crest. Her right hand is raised in the air.

Ací,  
ací! Jo  
la sé!

Efectivament, la conversió (parcial/completa i viceversa) té caràcter voluntari per al treballador (art. 12.4.e) ET).

Per tant, no pot imposar-se unilateralment ni a conseqüència de modificacions substancials de les condicions de treball.\*

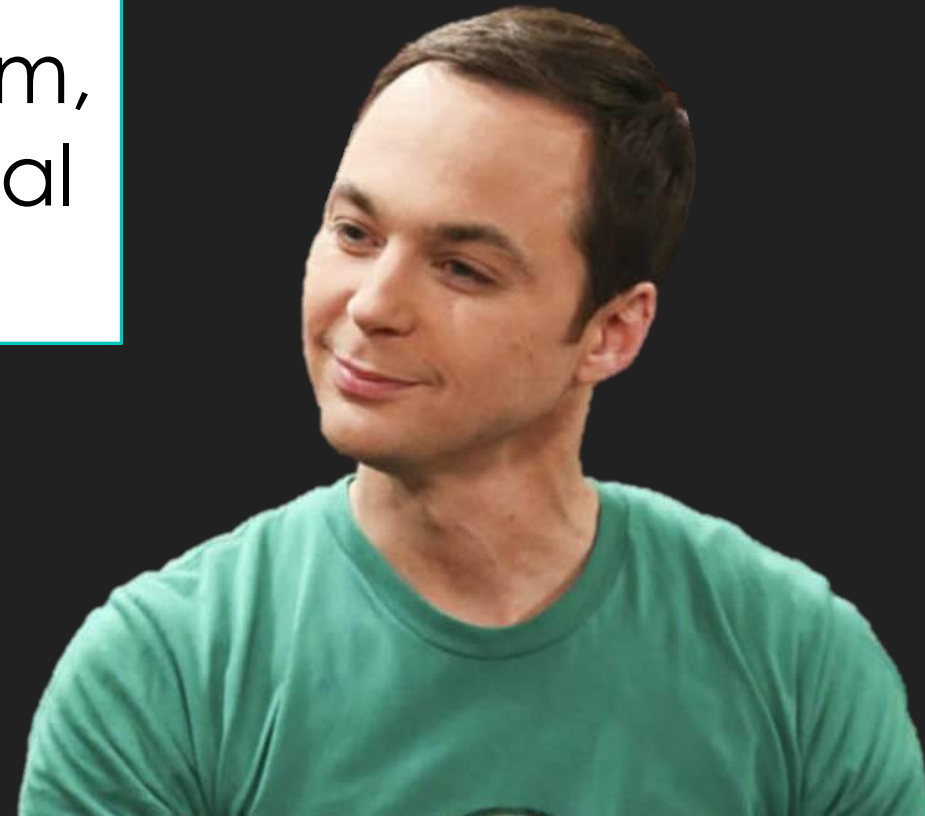


Ara bé, l'ocupador ha d'informar els treballadors a temps parcial sobre l'existència de llocs vacants en l'empresa perquè pugui possibilitar-se la conversió del contracte voluntària i pactada.



Dit això, llegiu els apartats *f*, *g*, *h* i *i* de l'article 12.5 ET.

Aquest article inclou regles que complementen el que ja hem dit com, per exemple, la forma de retribució al treballador.




**Pot un treballador tenir diversos contractes de treball a temps parcial amb la mateixa empresa de manera simultània?**



A young girl with long brown hair, wearing a dark robe and a striped scarf, with her right hand raised.

Jo la  
sé!

A man with short brown hair, wearing a purple and yellow striped shirt over a red long-sleeved shirt, with his arms crossed.

Torna-li la  
trompa al  
xic...! Que  
tu no ets  
d'aquesta  
sèrie,  
setciències!

En efecte, el treballador pot concertar simultàniament més d'un contracte a temps parcial amb la mateixa empresa per a fer funcions i tasques diferents (STS 17/05/2004, rec. 3223/2003).



# LA NOTÍCIA

Heu de trobar tres notícies que parlen de les taxes de parcialitat a Espanya i de les diferències amb altres països.





# Recordem: Cas pràctic sobre contractació indefinida

L'empresa Netegem, SA, dedicada a la neteja d'edificis i locals públics, contracta Raül per a les tasques de neteja en diversos edificis escolars que depenen de l'Ajuntament de València durant el curs escolar i no en els períodes de vacances.

El seu salari és proporcional a la jornada que té (el 80% de la jornada ordinària) i aquesta situació es va repetint des del setembre de l'any 2018.

# Recordem: Cas pràctic sobre contractació indefinida

A Raül, fins ara li han anat fent contractes per obra o servei determinat en què la data d'inici i final coincidien amb el curs escolar. Com que no està molt d'acord amb la seua situació laboral, vol informar-se sobre aquest assumpte perquè troba que ha de ser considerat com un treballador fix.

# CONTRACTE DE RELLEU



## Concepte i regulació

Contracte de treball que té per objecte substituir, almenys, la jornada de treball deixada vacant per un treballador jubilat parcial.

Article 12.6 i 7 de  
l'Estatut dels treballadors  
i  
Reial decret 1131/2002, de  
31 d'octubre.

Compatibilització del treball per compte d'altri,  
a temps parcial, amb la pensió de jubilació  
reduïda segons la jornada realitzada.

Mesura de repartiment d'ocupació

Quins treballadors intervenen en aquests supòsits?

Jubilat parcial



Rellevista



Quins DOS EFECTES fonamentals es produeixen en una jubilació anticipada parcial?

**NOVACIÓ CONTRACTUAL:  
de jornada completa a parcial**



**Jubilat parcial**

**Nova contractació:  
contracte de relleu**



**Rellevista**

NO tota jubilació parcial requereix fer simultàniament un contracte de relleu

Jubilació parcial a l'edat ordinària

Jubilació parcial anticipada

**NO** requereix contracte de relleu

**SÍ** que requereix contracte de relleu



# Quan és obligatori contractar un treballador rellevista?

Només en cas de jubilació parcial anticipada

No obstant això, si la jubilació parcial es fa després de l'edat ordinària de jubilació, és opcional contractar un treballador rellevista!!!





# Edat ordinària de jubilació DT 7a LGSS

Cotització de 37 anys i 3 mesos o més **65 anys**  
Cot. de menys de 37 anys i 3 mesos **66 anys**

2021

2022

2023 ...

37 anys i 9 mesos o més **65 anys**  
Menys de 37 anys i 9 mesos **66 anys i 4 mesos**

37 anys i 6 mesos o més **65 anys**  
Menys de 37 anys i 6 mesos **66 anys i 2 mesos**



## REQUISITS PER A ACCEDIR A LA JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADAMENT



1. Haver complit l'edat establida en l'article 215.a i DT 10.a.2 LGSS.
2. Acreditar 33 anys de cotització.
3. Acreditar 6 anys d'antiguitat en l'empresa.
4. Reduir la jornada entre un 25% i un 50%, o bé fins al 75% si el rellevista és contractat a jornada completa i per temps indefinit.

Podria un contracte  
subscrit per jubilació  
parcial establir que  
obligatòriament hauré de  
jubilar-me a l'edat  
ordinària o a qualsevol  
altra edat?



Podria un contracte subscrit per jubilació parcial establir que obligatòriament hauré de jubilar-me a l'edat ordinària o a qualsevol altra edat?

No. El contracte de jubilat parcial és indefinit i s'extingirà quan, voluntàriament, es jubile totalment.



# Característiques bàsiques del contracte de relleu

**El rellevista**: treballador en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.

**Forma**: per escrit i en model oficial.

**Jornada**: completa o parcial, però, almenys, la corresponent a la reducció del jubilat parcial.

**Lloc**: el lloc del treballador rellevista pot ser el mateix del jubilat o un altre de similar.

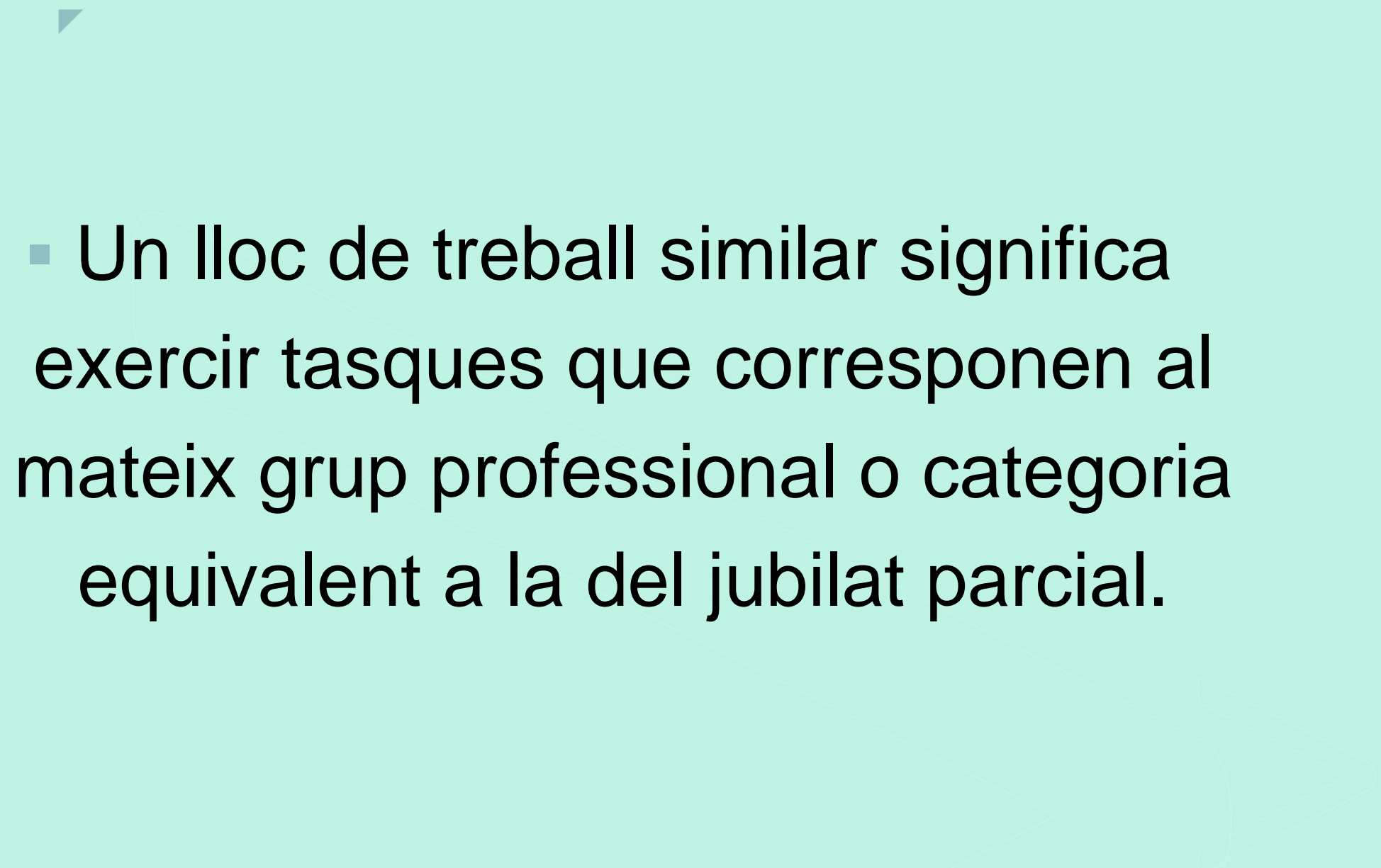
Rellevista



▶ i... mestre...



què vol dir lloc de treball similar?

- 
- Un lloc de treball similar significa exercir tasques que corresponen al mateix grup professional o categoria equivalent a la del jubilat parcial.

## Característiques bàsiques del contracte de relleu

**Duració: indefinit o pel temps  
que reste per a l'edat ordinària  
de jubilació del rellevat. Però...**

**ATENCIÓ!**

Rellevista





## **Si el contracte de relleu és temporal**

**Com a mínim ha de tenir una durada pel temps que al treballador substituït li falte per a assolir l'edat ordinària de jubilació.**

**Rellevista**



I... si decidisc que finalment no em vull jubilar a l'edat ordinària i continue treballant, què passaria amb la treballadora rellevista?



**I... si decidisc que finalment no em vull jubilar a l'edat ordinària i continue treballant, què passaria amb la treballadora rellevista?**



**El contracte de relleu es pot prorrogar per períodes anuals i s'extingiria en acabar el període anual en el qual et jubiles finalment.**



**Per cert...**  
**Pega una ullada a**  
**l'excepció de l'art. 12.7.b,**  
**apartats segon i tercer.**

**A més, és possible  
que el jubilat parcial  
muira.**



**I què passa si el jubilat parcial es mor?**



**La defunció no afecta la vigència del contracte de relleu ni les condicions del contracte, ja siga indefinit o temporal.**

**I si el treballador jubilat fora  
acomiatat improcedentment i  
no se li readmet?**



**L'empresari ha d'oferir al rellevista que incremente la seua jornada o substituir al jubilat acomiadat per un altre rellevista (D.A. 2a.2 RD 1131/2002). És a dir, existirien un o dos rellevistes i no hauria jubilat parcial.**



**I... si tinc un fill i decidisc  
gaudir d'una excedència  
durant la vigència del  
contracte de relleu?**

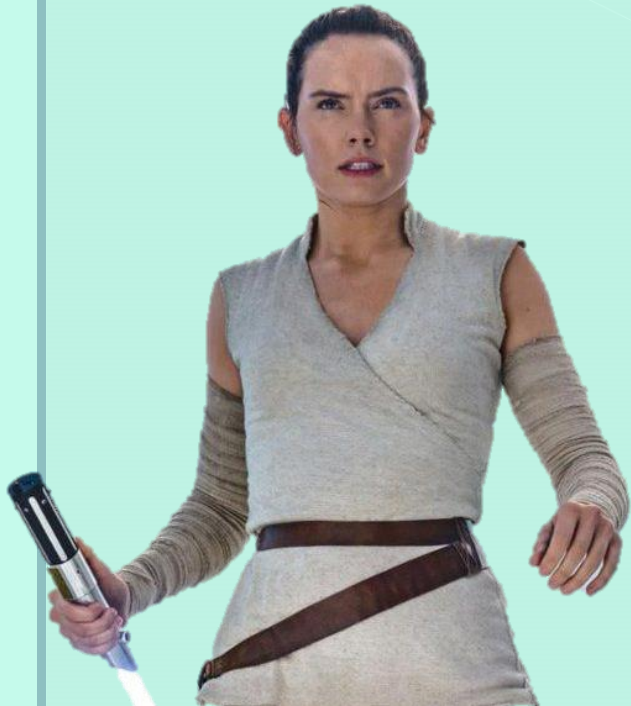


**I... si tinc un fill i decidisc  
gaudir d'una excedència  
durant la vigència del  
contracte de relleu?**



**Ja va...**

**I... si tinc un fill i decidisc  
gaudir d'una excedència  
durant la vigència del  
contracte de relleu?**



**L'empresa té l'obligació  
de substituir la  
treballadora rellevista.**

Tindr  dret a indemnització  
en finalitzar el meu contracte  
de relleu?

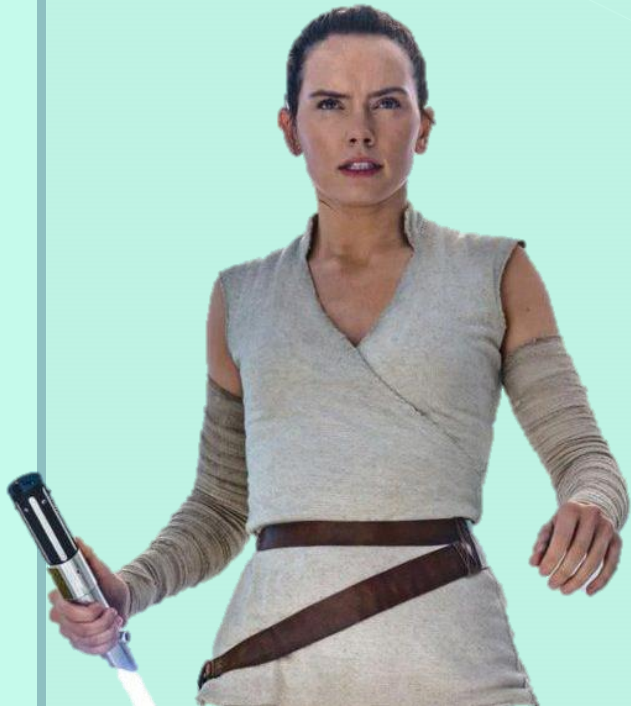


**Depèn de si es tracta  
d'un contracte  
indefinit o té un  
termini de vigència.**

**La jurisprudència ha determinat  
que quan el contracte s'ha  
concertat temporalment,  
correspon una indemnització  
d'acord amb l'art. 49.1.c**

**→ 12 dies de salari per any de servei**

**I... si tinc un fill i decidisc  
gaudir d'una excedència  
durant la vigència del  
contracte de relleu?**



**L'empresa té l'obligació  
de substituir la  
treballadora rellevista.**



FIN



# **CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA**

**1r curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans**  
**Dret del Treball I – *Prof. José Miguel Sánchez Ocaña***



# REGULACIÓ

- **Article 11.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.**
- **Reial decret 488/98, de 27 de març, pel qual es desplega l'article 11 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes formatius (ATENCIÓ, en allò que siga coherent amb l'article 11 de l'ET).**

# OBJECTE

**Té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en els àmbits següents:**

- **Formació professional**
- **Estudis universitaris**
- **[Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació](#)**

# **AMB QUI?**

**Amb persones que no tenen la qualificació professional reconeguda per les titulacions o pels certificats requerits (títol universitari, títol de formació professional, certificat professional, etc.) per a poder concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.**

# **PERÒ ATENCIÓ! (ART. 11.2.B)**

**En el cas que el contracte se subscriu en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2 (1), i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació (2), que formen part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només pot concertar-se amb persones de fins a trenta anys.**

# **ABÚS EN LA CONTRACTACIÓ (1)**

**Es poden fer contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que tinguen una altra titulació sempre que no hagen tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.**

# **ABÚS EN LA CONTRACTACIÓ (2)**

**No es poden fer contractes formatius en alternança quan l'activitat o el lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit abans per la persona treballadora en la mateixa empresa en qualsevol modalitat per un temps superior a sis mesos.**

# **DURACIÓ I DISTRIBUCIÓ TEMPORAL**

**➤ De tres mesos a dos anys**

**DISTRIBUCIÓ:** pot desenvolupar-se a l'empareda d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, si està previst en el pla o programa formatiu.

# DURACIÓ I DISTRIBUCIÓ TEMPORAL

- **Si s'ha concertat per una duració inferior a la màxima legal i no s'ha obtingut el títol, el certificat, l'acreditació o el diploma associat al contracte formatiu, pot prorrogar-se mitjançant acord de les parts fins a l'obtenció d'aquest títol, certificat, acreditació o diploma, sense superar mai la duració màxima de dos anys.**



# PERÍODE DE PROVA

**NO POT FER-SE PERÍODE DE PROVA**



# TEMPS DE TREBALL EFECTIU (ART. 11.2.1)

- **El temps de treball efectiu ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació.**
- **No pot ser superior**
  - **Al 65%** durant el primer any
  - **Al 85%** durant el segon any

**De la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa o, si no hi ha conveni col·lectiu, de la jornada màxima legal.**

# LIMITACIONS DE JORNADA I HORARI

-  **HORES COMPLEMENTÀRIES**
-  **HORES EXTRAORDINÀRIES COMUNES**
-  **HORES EXTRAORDINÀRIES PER FORÇA MAJOR**
-  **TREBALL NOCTURN**
-  **TREBALL PER TORNS**

# RETRIBUCIÓ

**L'establida per a aquests contractes en el conveni col·lectiu aplicable.**

**Si no hi ha previsió convencional de retribució, no pot ser inferior:**

- Al 60% el primer any**
- Al 75% el segon any**

**Respecte de la fixada en el conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. La retribució no pot ser en cap cas inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu (lògicament).**

**FI**

# Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

1r curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

Dret del Treball I - *Prof. José Miguel Sánchez Ocaña*

# On es regula el contracte?

- ▶ Article 11.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- ▶ Reial decret 488/98, de 27 de març, pel qual es desplega l'article 11 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes formatius.

# Quina és la causa del contracte i per a què serveix

- ▶ Té per objecte que el treballador obtinga la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.
- ▶ Els estudis han de ser:
  - ▶ Títol universitari
  - ▶ Títol de grau mitjà o superior
  - ▶ Especialista
  - ▶ Màster professional
  - ▶ Certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.
  - ▶ Títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu que habiliten o capaciten per a l'exercici de l'activitat laboral.

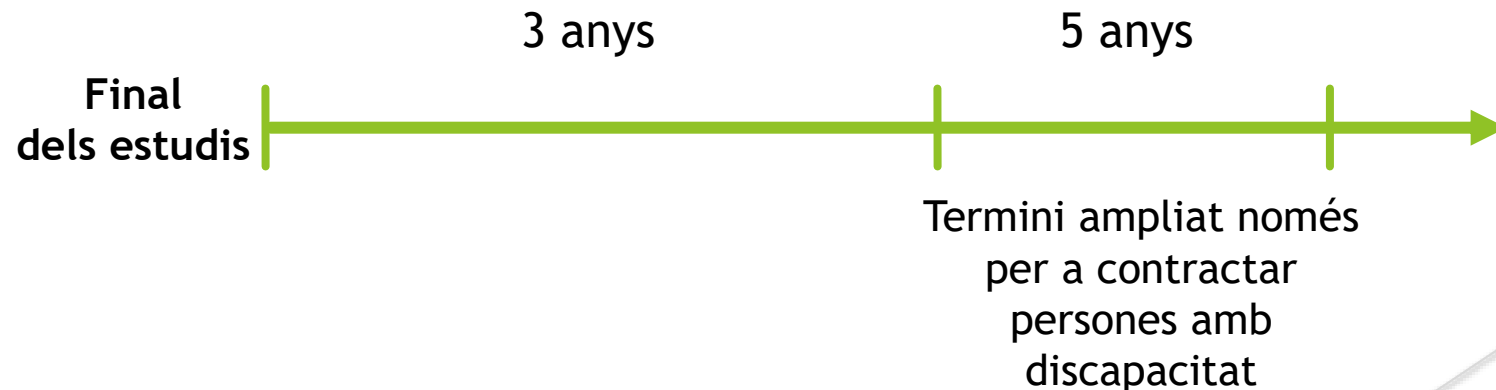


## Quina és la causa del contracte i per a què serveix

- ▶ Com que la causa del contracte no és només rebre una remuneració a canvi de faena, sinó, a més, aconseguir una certa formació, l'empresa ha d'elaborar el **pla formatiu individual** en què cal especificar el contingut de la pràctica professional i, així mateix, **ha d'assignar al treballador un tutor o tutora** que tinga la formació o l'experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

## Quan es pot concertar? (art. 11.3.b)

Dins dels **tres anys**, o **cinc anys** si es tracta d'una persona amb discapacitat, següents a l'acabament dels estudis corresponents.



## FORMA DEL CONTRACTE (art. 11.4.c ET)

Sempre per escrit. De no observar-se la formalització per escrit quan siga exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com s'estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors.

## Limitacions en la contractació

Aquest contracte no es pot subscriure amb qui ja haja obtingut experiència professional o haja fet activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos.

# Pregunta

I si el treballador en formació ha fet les pràctiques en la mateixa empresa...

**Penseu que el temps de pràctiques ha de reduir-se del contracte formatiu?**



# Pregunta

I si el treballador en formació ha fet les pràctiques en la mateixa empresa...

**Penseu que el temps de pràctiques ha de reduir-se del contracte formatiu?**

No s'ha de reduir la duració de les pràctiques curriculars.



# Duració del contracte per a l'obtenció de la pràctica professional

## ► De sis mesos a un any

Però dins d'aquest període, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal, autonòmic o inferior poden determinar la duració del contracte, ateses les característiques del sector i de les pràctiques professionals per fer.

# Període de prova

(recordeu l'article 14 ET i ateneu a l'11.3.e)

- ▶ Pot haver-hi període de prova en els contractes per a l'obtenció de pràctica professional.
- ▶ La regla legal és que no pot superar un mes.
- ▶ PERÒ el conveni col·lectiu pot establir una altra duració d'aquest període (per tant, és una norma legal dispositiva).



# Limitació important

Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà estar contractat en formació en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior, encara que es tracte de diferent titulació o diferent certificat.

A més, llegiu l'apartat **l'11.3.d) !**



# Jornada

Pot ser a jornada completa o a jornada parcial, sense més limitacions que la prohibició de fer hores extraordinàries comuns.

# Els treballadors no poden fer HORES EXTRAORDINÀRIES COMUNES

**HORES  
EXTRAORDINÀRIES  
COMUNES**



**HORES  
EXTRAORDINÀRIES  
PER FORÇA MAJOR**



# Retribució

- ▶ La retribució pel temps de treball efectiu **és la fixada en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa.**
- ▶ **NO POT SER INFERIOR** a la retribució mínima establida per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

# Pregunta

- ▶ La firma d'un contracte per a l'obtenció de pràctica professional amb un treballador mancat de titulació habilitant per a concertar aquest contracte, quins efectes produeix en la relació jurídica sorgida entre les parts?



## Resposta

La jurisprudència ha considerat que el contracte en pràctiques formalitzat sense títol habilitant ha de ser qualificat d'indefinit.



## Pregunta

El contracte en pràctiques ha de fer-se dins dels 3 anys (fins a 5 en casos de persones amb discapacitat) immediatament següents a l'acabament dels estudis habilitants corresponents per a poder concertar aquest contracte.

Què s'entén per data d'acabament dels estudis?



## Resposta

Com a data d'acabament dels estudis pot considerar-se el moment en què l'estudiant ha superat totes i cadascuna de les proves fixades per les autoritats competents per a l'obtenció de la titulació corresponent, i d'aquesta manera pot ser acreditada pel centre docent, amb independència que el títol se sol·licite i s'obtinga més tard.





## Pregunta

Es pot encomanar a un treballador contractat la realització de tasques no pròpies de la titulació en virtut de la qual s'ha subscrit el contracte?



## Resposta

No. El lloc de treball que ocupe el treballador contractat en aquesta modalitat ha de permetre-li obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Si es dona la situació → indefinit



## RECORDEU:

Els contractes formatius celebrats en frau de llei o aquells respecte dels quals l'empresa **incomplisca** les seues **obligacions formatives** s'entendran concertats com a **contractes indefinits de caràcter ordinari**.



# Tema 6. Classificació, bona fe y pactes contractuals



Dret del Treball I  
Grau en RL i RH. 1r curs.  
Prof. José Miguel Sánchez Ocaña



# **CLASSIFICACIÓ, BONA FE I PACTES DE L'ARTICLE 21 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS**



# **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

# 1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

## –ART. 22.1 ET–

- **SERVEIX PER A DETERMINAR LES TASQUES I FUNCIONS DEL TREBALLADOR I, TAMBÉ, PER A DETERMINAR EL TRACTAMENT ECONÒMIC I NORMATIU DEL CONTRACTE DE TREBALL.**

## 2.1. COM ES *DISSENYA* EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL?

- MITJANÇANT LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA O, SI NO N'HI HA, MITJANÇANT ACORD ENTRE L'EMPRESA I ELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS.



## **2.2. COM ES *DISSENYA* EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL?**

- **S'HA D'ESTABLIR EL SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DELS TREBALLADORS PER MITJÀ DE GRUPS PROFESSIONALS.**

# **3. QUÈ ÉS UN GRUP PROFESSIONAL?**

**–ART. 22.2 ET–**

## **AGRUPACIÓ UNITÀRIA DE ...**

- APTITUDS PROFESSIONALS**
- TITULACIONS**
- CONTINGUT GENERAL DE LA PRESTACIÓ**

## **DINS D'AQUEST GRUP PODEN FER-SE CONSTAR:**

- TASQUES**
- FUNCIONS**
- RESPONSABILITATS**

# 4.1. ASSIGNACIÓ DE GRUPS PROF.

- **ASSIGNACIÓ AL TREBALLADOR EN EL CONTRACTE D'UN DETERMINAT GRUP PROFESSIONAL (O DE MÉS D'UN GRUP) SEGONS LA TAULA DE CLASSIFICACIONS DEL CONVENI O ACORD APLICABLE.**
- **ASSIGNACIÓ DE TASQUES I FUNCIONS CONCRETES, SENSE ESMENT DE CAP GRUP PROFESSIONAL I SENSE QUE HAGEN DE COINCIDIR AMB CAP GRUP.**

## **4.2. POLIVALÈNCIA**

**(ADSCRIPCIÓ A DIVERSOS GRUPS PROFESSIONALS)**

### **LA POLIVALÈNCIA**

**S'HA DE PACTAR EXPRESSAMENT !!!!!**

## 4.2. I SI TINC ASSIGNADES TASQUES DE DIVERSOS GRUPS?

Segons l'article 22.4 ET, cal equiparar el treballador al grup professional corresponent a les funcions que exercisca durant **més temps**.



**Regla de la**  
**prevalença**

## 4.2. I SI TINC ASSIGNADES TASQUES DE DIVERSOS GRUPS?

Segons l'art. 22.4 ET, el treballador s'ha d'equiparar al grup professional corresponent a les **funcions que exercisca durant més temps.**

**prevalença**

**Excepció**

El conveni col·lectiu pot millorar el que es disposa en l'article 22.4 ET establint la regla de la **preeminència** en lloc de la regla de la *prevalença*. És a dir, el treballador s'equipara tenint en compte les funcions que corresponen al grup professional superior.

**CANVIEM DE TEMA...**

**DEURE DE BONA FE**



# 1. DEURE DE *BONA FE*

## ARTICLE 5. A ET

EL TREBALLADOR TÉ EL DEURE DE  
COMPLIR LES OBLIGACIONS CONCRETES  
DEL SEU LLOC DE TREBALL, DE  
CONFORMITAT AMB LES REGLES DE LA  
*BONA FE I DILIGÈNCIA*

# 2. CONCEPTE DE BONA FE

CÀNON HERMENÈUTIC QUE AJUSTA ELS DRETS I LES OBLIGACIONS DE LES PARTS A LES REGLES DE LA LLEIALTAT, PROBITAT I MÚTUA CONFIANÇA

(STS de 19 de juliol de 2010)



# I... QUÈ SIGNIFICA BONA FE CONTRACTUAL?

**Lleialtat** = guardar a algú o alguna cosa la deguda fidelitat.

**Probitat** = rectitud a obrar, integritat de consciència, honestedat.

**Confiança** = esperança ferma que es té d'algú o d'alguna cosa.

# **3. TRANSGRESSIÓ DE LA BONA FE**

**—ART. 54.2, B ET—**

**LA TRANSGRESSIÓ DE LA BONA FE CONTRACTUAL ÉS  
MOTIU D'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI, COM  
TAMBÉ L'ABÚS DE CONFIANÇA EN L'EXERCICI DE LA  
FAENA.**

# UN EXEMPLE...

## **La competència o concurrència deslleial (art. 5.d ET)**

Els treballadors no poden concórrer amb l'activitat de l'empresa. Pot haver-hi concurrència quan hi ha els factors següents:

- Treballs per compte propi o per compte d'altri.
- Àrees competitives idèntiques (mercat competitiu... us sona l'anàlisi de l'entorn o mercat específic?).
- Aprofitar dades, informació, tècniques, relacions personals o comercials per a beneficiar l'activitat concurrent.

# PERÒ...

- **L'OCUPADOR POT DONAR EL CONSENTIMENT PERQUÈ EL TREBALLADOR REALITZE AQUESTA CLASSE DE CONCURRÈNCIA.**
- **SI NO HI HA AQUEST CONSENTIMENT, LLAVORS ES POT CONSIDERAR UNA TRANSGRESSIÓ DE LA BONA FE CONTRACTUAL I DONAR LLOC A SANCIONS (COM ARA L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI).**

# PENSEU QUE HI HA CONCURRENCIA DESLLEIAL?



***VS.***



**CANVIEM DE TEMA...**

**ALTRA VEGADA**



**PACTES CONTRACTUALS  
AMB INCIDÈNCIA EN EL DEURE  
DE BONA FE CONTRACTUAL**

# 1. PACTES ART. 21 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS



**PLENA  
DEDICACIÓ**



**No-competència  
postcontractual**

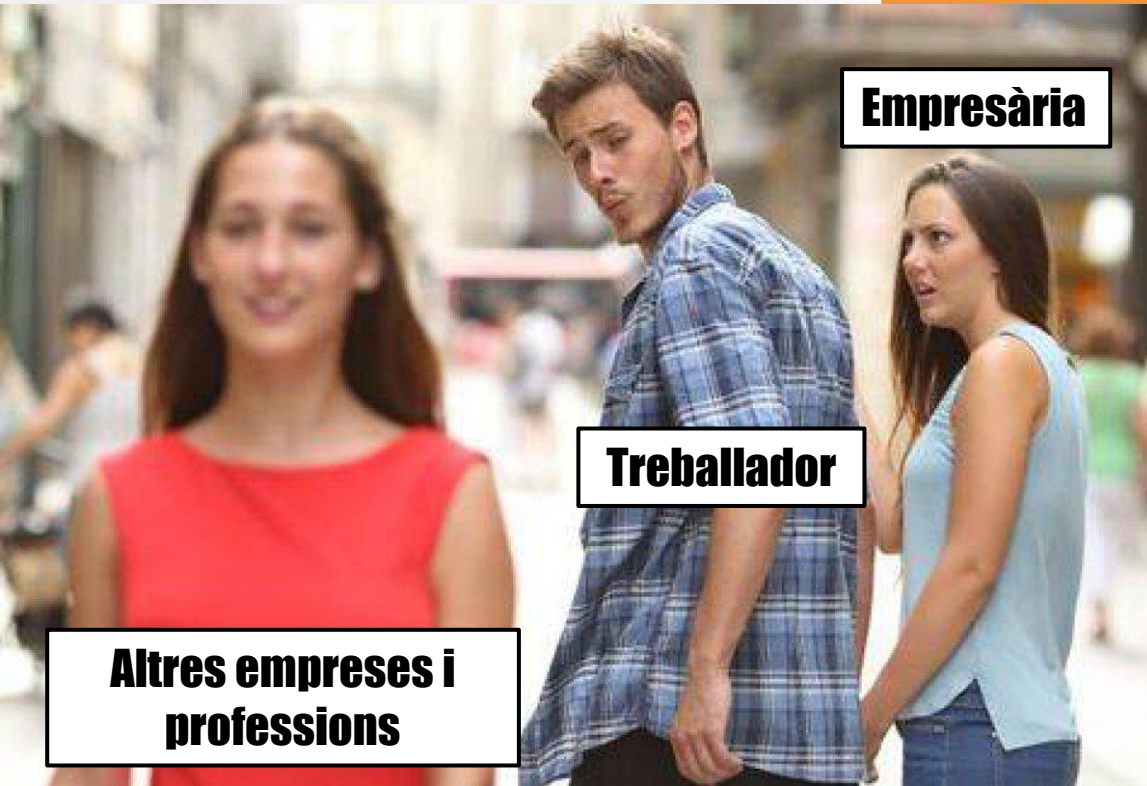


**PERMANÈNCIA**

**3**

# 1. PLENA DEDICACIÓ (ART. 21.1 ET)

**PACTE ENTRE L'OCUPADOR  
I EL TREBALLADOR PEL QUAL AQUEST  
ÚLTIM **NO POT** PRESTAR SERVEIS  
PER COMPTE D'ALTRI O PER COMPTE  
PROPI DURANT LA VIGÈNCIA  
DEL CONTRACTE DE TREBALL.**



# REQUISITS LEGALS DEL PACTE DE PLENA DEDICACIÓ

## FORMA

**EL PACTE HA DE SER EXPLÍCIT, PERÒ NO NECESSÀRIAMENT PER ESCRIT.**

## DURACIÓ

- **LIMITADA**
- **O PER TOT EL TEMPS QUE DURE EL CONTRACTE, COM A MÀXIM.**

## COMPENSACIÓ

**EL PACTE HA DE PREVEURE EXPRESSAMENT UNA COMPENSACIÓ ECONÒMICA AL TREBALLADOR. AQUESTA COMPENSACIÓ ES PERD NOMÉS SI EL PACTE ES RESCINDEIX O S'INCOMPLEIX.**

**I PAREU ATENCIÓ: SI NO HI HA COMPENSACIÓ ECONÒMICA, EL PACTE ÉS NUL.**

# EXCEPCIÓ CONTROVERTIDA...

El **conveni col·lectiu**, quan regula la **classificació professional**, pot exigir la plena dedicació amb caràcter obligatori per a uns certs llocs de treball, sempre que la decisió no siga capritxosa o arbitrària i vaja acompanyada de la deguda compensació i, en aquests supòsits, que es produïsquen després de l'entrada en vigor del conveni (SAN de 5 de març de 2002).

# FI DEL PACTE

**a)**

**Fineix quan s'acaba la duració establida en el pacte, que pot ser la mateixa fi del contracte.**

**b)**

**El treballador pot rescindir el pacte comunicant-ho per escrit a l'empresari amb una antelació de 30 dies.**

**c)**

**En cas d'incompliment, el treballador, a més de tornar la compensació proporcionalment, pot ser sancionat per transgressió de la bona fe.**

# FI DEL PACTE...

L'ocupador no pot rescindir el pacte lliurement. **Si l'ocupador incompleix el pagament de la compensació**, l'empleat queda alliberat de l'obligació d'exclusivitat i recupera la llibertat. A més, pot reclamar judicialment les quantitats degudes pel temps de serveis prestat amb aquesta condició.

## **2. PACTE DE NO-COMPETÈNCIA POSTCONTRACTUAL**

**Si has pactat la no-competència postcontractual, quan te'n vages de l'empresa no cal que l'estimes, però sí que cal que la respectes fins que el termini del pacte us separe del tot.**





# **2. NO-COMPETÈNCIA POSTCONTRACTUAL**

## **ART. 21.2 I 21.3 ET**

### **QUAN POT FER-SE?**

- POT SUBSCRIURE'S EN  
QUALSEVOL MOMENT  
ABANS DE L'EXTINCIÓ DEL  
CONTRACTE.**
- NO REQUEREIX FORMA  
ESCRITA.**

### **DURACIÓ**

- MÀXIM DE DOS ANYS  
PER A TÈCNICS.**
- MÀXIM DE SIS MESOS  
PER ALS ALTRES  
TREBALLADORS.**

### **REQUISITS**

**L'EMPRESARI HA DE TENIR UN  
EFECTIU INTERÈS INDUSTRIAL O  
COMERCIAL EN EL PACTE.**

**CAL PAGAR AL TREBALLADOR UNA  
COMPENSACIÓ ECONÒMICA  
ADEQUADA.**

**SI NO HI HA COMPENSACIÓ, EL  
PACTE ÉS NUL.**



# **RECORDEU-HO**

**EN ELS DOS PACTES  
VISTOS FINS ARA,  
HA D'HAYER-HI UNA  
COMPENSACIÓ  
ECONÒMICA  
AL TREBALLADOR**

# 3. PACTE DE PERMANÈNCIA ART. 21.4 ET



# PACTE DE PERMANÈNCIA

**QUAN EL TREBALLADOR HA REBUT UNA ESPECIALITZACIÓ PROFESSIONAL A CÀRREC DE L'OCUPADOR PER A POSAR EN MARXA PROJECTES DETERMINATS O PER A FER UNA TASCA ESPECÍFICA, POT PACTAR-SE ENTRE TOTS DOS LA PERMANÈNCIA EN AQUESTA EMPRESA DURANT UN CERT TEMPS.**

# PACTE DE PERMANÈNCIA

- **ACÍ SÍ, EL PACTE HA DE SER NECESSÀRIAMENT PER ESCRIT!**
- **DURANT EL CONTRACTE, EL TREBALLADOR HA DE REBRE FORMACIÓ ESPECIALITZADA.**
- **NO POT DURAR MÉS DE DOS ANYS.**
- **SI EL TREBALLADOR DEIXA L'EMPRESA ABANS DEL TERMINI PACTAT, HA D'INDEMNITZAR L'EMPRESARI.**