





GUIA BÀSICA DE DRET LABORAL

CCOO



Barcelona, maig del 2019

Edita:

Comissió Obrera Nacional de Catalunya
Secretaria de Comunicació de CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16, 5a planta, Barcelona
comunicacio@ccoo.cat

Disseny: Ana Segura Cintas

Impressió: AGPOGRAF

Dipòsit legal: B 15770-2019

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

Les eleccions sindicals, any rere any, confirmen CCOO com la primera força sindical de Catalunya. Els treballadors i treballadores d'aquest país, amb el seu suport i la seva confiança, fan que Comissions Obreres tingui més de 24.000 delegats i delegades, distribuïts per la major part d'empreses d'arreu de Catalunya, de tots els sectors i de tots els territoris. Una bona part d'aquestes empreses són petites i mitjanes, i això ho té molt en compte el nostre sindicat; per això s'està realitzant una tasca important per ser a prop dels treballadors i treballadores de les pime i donar respostes efectives mitjançant els seus representants.

Sabem, però, que en les relacions laborals es plantegen dubtes i situacions que requereixen respostes ràpides i clares. Amb l'objectiu de resoldre aquests dubtes més freqüents dels treballadors i treballadores i dels delegats i delegades de les pime, posem a la vostra disposició aquesta guia, que recull des de les modalitats més usuals de contractació fins a l'estructura del salari o els drets en matèria de formació.

Aquesta guia de consulta ràpida pretén atendre les vostres necessitats i preocupacions, però també vol que els treballadors i treballadores i els delegats i delegades de les petites i mitjanes empreses sigueu subjectes actius de l'acció sindical de CCOO amb la vostra participació, afiliació i decisió.

De ben segur, aquesta guia serà una eina útil en la vostra tasca laboral quotidiana, una eina que us mostrarà quines són les condicions mínimes i els drets bàsics que estableix la llei. De tota manera, recordeu que darrere vostre tin-

dreu en tot moment una organització forta i útil, com és CCOO, per poder fer front a qualsevol injustícia, desigualtat o discriminació que pugueu patir a la feina. CCOO som la garantia.

Barcelona, maig del 2019
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

ATENCIÓ

S'ha de tenir en compte que aquesta guia només és una guia de consulta ràpida en la qual intentem resoldre els dubtes més freqüents entre els treballadors i les treballadores de les pime. Aquesta guia no dona solució a tots els problemes i no respon a la complexitat en què moltes vegades es presenten. D'altra banda, els convenis col·lectius poden millorar els drets que regula l'Estatut dels treballadors. Si teniu qualsevol dubte, consulteu els vostres delegats i delegades o aneu als locals de CCOO per rebre l'assessorament dels nostres advocats i advocades.



ÍNDIX

- Requisits i drets en el contracte	7
- Modalitats més usuals de contractació	10
- Contractes de les empreses de treball temporal	25
- Estructura del salari	27
- Suspensió/extinció del contracte de treball	31
- Iniciació del procediment de regulació d'ocupació	40
- L'acomiadament disciplinari	45
- Calendari laboral	49
- Temps de treball	53
- Mobilitat	55
- Modificació substancial de les condicions de treball (article 41 de l'ET)	61
- Garanties per canvi d'empresari o empresària	65
- Drets en matèria de formació	69
- Permisos retribuïts (article 37.3 de l'ET)	73
- Excedències	77
- El dret a la seguretat i a la salut en el treball	81
- Prestació/subsidi de desocupació	87
- Delegats i delegades de personal i comitès d'empresa. Les eleccions sindicals	97
- Graus de consanguinitat i afinitat	101



REQUISITS I DRETS EN EL CONTRACTE

- El contracte, segons les modalitats, pot ser escrit o verbal, però s'ha de fer per escrit si una de les parts ho sol·licita.
- Si la durada del contracte és superior a quatre setmanes, l'empresari o empresària està obligat a informar el treballador o treballadora per escrit sobre les seves condicions essencials.
- La durada del contracte està en relació amb les diferents modalitats contractuals.
- El període de prova s'ha de fixar per escrit i, excepte el que pugui establir el conveni col·lectiu, no pot excedir:
 - els sis mesos per als tècnics i tècniques titulats;
 - els dos mesos per a la resta dels treballadors i treballadores, però pot ser de fins a un màxim de tres mesos a les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors i treballadores.
- Els representants dels treballadors i treballadores (comitès o delegats i delegades) han de rebre una còpia bàsica de cada contracte, així com de les seves pròrrogues, i han de controlar que s'adaptin a les normes i denunciar les irregularitats, si n'hi ha. El lliurament s'ha de fer en un termini no superior a deu dies a partir de la formalització del contracte.
- En tot cas, han de constar per escrit: els contractes de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, els fixos discontinus, els de relleu, els contractes a domicili, els d'obra o servei determinat, els de treballadors i treballadores contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger i els contractes a temps determinat superior a quatre setmanes. Si no s'observa aquesta exigència, es considera que el contracte és de jornada completa i de temps indefinit, excepte si l'empresa prova el contrari.

Discriminació

L'article 4.2, apartat c), de l'Estatut dels treballadors (ET), estableix, com un dels drets bàsics dels treballadors i treballadores «[...] no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins de l'Estat espanyol».

Igualment, es prohibeix qualsevol tipus de discriminació respecte a minusvalideses físiques o psíquiques, sempre que les persones reuneixin les condicions necessàries per a l'acompliment de la feina.

Igualtat i no discriminació en el treball entre dones i homes

Amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'estableix l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el treball, i, per tal d'aconseguir-ho, les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Aquestes discriminacions es poden produir en diversos moments i en les diferents condicions de treball. Poden tenir lloc en el moment d'accedir al treball, en la classificació i la promoció professional, en la retribució, en la regulació del temps de treball, en la protecció de la salut i quan es faci l'extinció del contracte.

Les discriminacions poden ser directes o indirectes.

Discriminació directa és la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, pel seu sexe, de manera menys favorable que una altra persona que estigui en una situació comparable.

Discriminació indirecta és la situació en què una disposició, criteri o pràctica que aparentment és neutra posa una persona o diverses persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

L'empresa està també obligada a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, promovent condicions de treball que els evitin, arbitrants procediments específics de prevenció i tramitant les denúncies que es facin per aquest motiu.

Totes les mesures contra la discriminació i contra l'assetjament han de ser negociades amb els representants legals dels treballadors i treballadores. Aquestes mesures, a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadores i treballadores, són el pla d'igualtat.

Liquidació

A la finalització del contracte, i independentment de la indemnització que li correspongui, si escau, el treballador o treballadora haurà de percebre en la seva liquidació —rebut de finalització de la relació— el salari i la resta de les quantitats que se li deguin, incloent-hi la liquidació de les parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances. El delegat o delegada ha d'assessorar i pot assistir a l'acte de signatura de la liquidació amb el treballador o treballadora.

Continguts del contracte

Tot contracte escrit ha de reflectir, juntament amb les dades personals del contractat i les dades de l'empresa:

- La modalitat, les causes i la justificació del seu ús.
- La categoria professional o el grup professional.
- El salari, que s'ha de correspondre amb el de la categoria en el conveni col·lectiu de referència.
- La jornada de treball, que ha de correspondre també a la del conveni de referència.
- El període de prova.

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
INDEFINIT	Escrit o verbal. Obligatori per escrit a sol·licitud d'una de les parts.	Indefinida.
FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA	Sempre per escrit.	Indefinida.

DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O ACOMIADAMENT
<p>És el conegut com a <i>contracte fix</i>.</p>	<p>En cas d'acomiadament improcedent, trenta-tres dies per any treballat, amb un límit de vint-i-quatre mensualitats. Als contractes signats amb anterioritat al 12 de febrer del 2012, els serà aplicable la disposició transitòria onzena de l'Estatut dels treballadors.</p>
<p>Objectiu: foment de l'ocupació estable.</p> <p>Es dirigeix, entre d'altres, a:</p> <p>a) Pràcticament tots els treballadors i treballadores que faci com a mínim un mes que estiguin inscrits a l'atur.</p> <p>b) Treballadors i treballadores que, des de la data de formalització del nou contracte de foment de la contractació indefinida, estiguessin ocupats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, formalitzats amb anterioritat al 31 de desembre del 2009.</p> <p>c) Dones en els dos anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o acolliment de menors; dones aturades que es reincorporin a la feina després de cinc anys sense treballar, i dones aturades víctimes de la violència de gènere i de tràfic d'éssers humans.</p> <p>Salari i jornada: els pactats en conveni.</p> <p>No poden realitzar aquest tipus de contracte les empreses que en els sis mesos anteriors hagin realitzat extincions de contractes per causes objectives, que hagin estat declarats o reconeguts improcedents, o acomiadaments col·lectius.</p>	<p>Acomiadament per causes objectives: vint dies per any, amb un límit de dotze mensualitats. En cas que es declari la improcedència, la indemnització serà de trenta-tres dies per any treballat amb un límit de vint mensualitats.</p>

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
A TEMPS PARCIAL	Sempre per escrit.	Pot ser per temps indefinit o de durada determinada.
FIX DISCONTINU	Sempre per escrit.	Indefinida.
SUBSTITUCIÓ O INTERINITAT	Sempre per escrit.	La durada de la reserva de lloc de treball o del procés de selecció.

DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O ACOMIADAMENT
<p>S'entén que el contracte és a temps parcial quan s'ha acordat la prestació de serveis 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 o treballadora a temps complet comparable. Si a l'empresa no hi ha cap treballador o treballadora comparable a temps complet, es considera jornada a temps complet la prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació.</p> <p>Salari i cotitzacions, en relació amb la jornada treballada.</p>	<p>Indemnització: la que sigui legalment procedent en cas de temps indefinit a temps complet. Serà de dotze dies per any treballat en els contractes d'obra i servei, eventual per circumstàncies de la producció i de relleu, signats a partir de l'1 de gener del 2015.</p>
<p>Si el contracte fix discontinu s'utilitza per a la realització de feines que cada any es repeteixen en les mateixes dates, s'assimila al contracte a temps parcial.</p> <p>És fix discontinu aquell contracte que s'utilitza per realitzar feines que no es repeteixen en les mateixes dates.</p>	<p>Ordre de crida segons conveni.</p> <p>Possibilitat del treballador o treballadora de reclamar per acomiadament en cas de no crida, en un termini de vint dies des que se sàpiga la falta de convocatòria.</p>
<p>Objectiu: substitució temporal de treballadors i treballadores amb reserva de lloc de treball o en cobertura temporal durant un procés de selecció.</p> <p>Hi ha de constar el nom del substituït i la causa de substitució.</p>	<p>No.</p>

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
EN PRÀCTIQUES	Sempre per escrit.	Mínim de sis mesos, màxim de dos anys, excepte si hi ha pacte diferent en el conveni sectorial dins dels límits temporals anteriors.

DEFINICIÓ I PECUARIETATS	INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT
<p>S'exigeix titulació o diplomatura en estudis mitjans o superiors obtinguda en els quatre anys, o de set anys quan es tracti d'un treballador o treballadora discapacitat, anteriors a la formalització del contracte. Se subscriu per a l'adquisició de pràctiques professionals (el contracte s'ha d'efectuar en la titulació requerida i assignada en el contracte).</p> <p>Mitjançant conveni sectorial, poden fixar-se els llocs de treball, els grups, els nivells o les categories professionals que poden fer ús d'aquest contracte.</p> <p>Les situacions d'IT, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompren el còmput de la durada del contracte.</p> <p>Jornada completa o a temps parcial. Salari: 60 o 75% (primer o segon any, respectivament) del salari fixat en conveni per al mateix lloc de treball o un lloc equivalent.</p> <p>Si, en finalitzar el contracte, es continua a l'empresa, les pràctiques es computen a efectes d'antiguitat.</p> <p>El període de prova no pot ser superior a un mes per a titulats mitjans o a dos mesos per als titulats superiors.</p>	<p>No escau legalment excepte si hi ha un pacte en el conveni col·lectiu.</p>

MODALITATS DE CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA O TEMPORAL

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
PER A LA FORMACIÓ	Sempre per escrit.	La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima, de tres. No obstant això, mitjançant el conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima, superior a tres anys.

DEFINICIÓ I PECUARIETATS	INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT
<p>Objectiu: contractació de joves d'entre setze i vint-i-un anys sense titulació, per dotar-los de la formació teòrica i pràctica necessària per exercir un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.</p> <p>Si es tracta de persones aturades que s'incorporin com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació, podran ser contractades fins a l'edat que es reguli expressament.</p> <p>Poden establir-se, via conveni sectorial o d'empresa, si hi ha pla formatiu, els percentatges de plantilla que es poden cobrir amb aquests contractes, que hauran de garantir una presència equilibrada de dones i homes.</p> <p>Les situacions d'IT, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompren el còmput de la durada del contracte.</p> <p>No es pot utilitzar el contracte per obtenir una qualificació per a un lloc de treball que ja abans ha ocupat el treballador o treballadora per un període superior a dotze mesos.</p> <p>Salari: el fixat en el conveni i, com a mínim, el salari mínim interprofessional (SMI), en proporció al mateix temps treballat.</p> <p>El temps de treball efectiu no podrà ser superior al 75%, durant el primer any, o al 85%, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu.</p> <p>Situació específica d'un treballador o treballadora amb discapacitat psíquica.</p> <p>Prestacions de la Seguretat Social: s'hi inclouen les prestacions per incapacitat temporal per contingències comunes i també les prestacions d'atur.</p> <p>Els treballadors i treballadores no poden fer hores extraordinàries, excepte en el cas que preveu l'article 35.3. Tampoc poden realitzar treballs nocturns ni treball per torns.</p> <p>Finalitzat el contracte, el treballador o treballadora adquirirà una certificació d'una qualificació professional.</p> <p>Es comptabilitza l'antiguitat des de la data d'inici si continua a l'empresa.</p>	<p>No.</p>

MODALITATS DE CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA O TEMPORAL

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
OBRA I SERVEI	Sempre per escrit.	L'exigida per l'obra o el servei per al qual es formalitzi.
EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ	Sempre per escrit, excepte si la durada és inferior a quatre setmanes.	Màxim de sis mesos dins un període de dotze mesos. Per conveni sectorial es pot modificar a una durada superior, si es fa dins d'un període de divuit mesos i sense superar la durada del contracte el 75% del període de referència establert ni com a màxim els dotze mesos.

DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT
<p>Per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'empresa i que l'execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.</p> <p>Té una durada màxima de tres anys, que pot ser de quatre anys si ho diu el conveni col·lectiu. Passats els tres o quatre anys, el treballador o treballadora passa a fix de plantilla.</p> <p>A través de la negociació col·lectiva es poden identificar les feines que tenen substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa i que es poden cobrir amb aquest tipus de contractes.</p> <p>La durada màxima de tres anys és d'aplicació limitada i condicionada a l'àmbit de les administracions públiques.</p>	<p>Dotze dies per any treballat, en els contractes signats a partir de l'1 de gener del 2015.</p> <p>Ampliables per negociació col·lectiva.</p>
<p>En el sentit anterior, se'n pot ampliar la durada màxima per conveni col·lectiu.</p> <p>Si un contracte és de durada inferior a la màxima legal, es pot prorrogar per una única vegada.</p> <p>Si, expirada la durada màxima, es continua treballant, es considera indefinit.</p> <p>El seu objectiu és la cobertura, per exigències del mercat, per acumulació de tasques o per excés de comandes, i en la seva formalització s'han de consignar les circumstàncies concretes per les quals es produeix.</p>	<p>Dotze dies per any treballat en els contractes signats a partir de l'1 de gener del 2015.</p> <p>Ampliables per negociació col·lectiva.</p>

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
DE RELLEU	Sempre per escrit.	Fins a la jubilació del treballador o treballadora que redueix la seva jornada.

DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT
<p>Requisits:</p> <p>Es pot fer a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada per al treballador o treballadora substituït que es jubila parcialment.</p> <p>La reducció del jubilat o jubilada parcial ha de ser d'un mínim del 25% i d'un màxim del 75% de la jornada i el salari.</p> <p>Podrà ser de fins a un màxim del 85% si el contracte de relleu és indefinit i a temps complet.</p> <p>El treballador o treballadora rellevat ha de complir tots els requisits per a la jubilació menys l'edat, que haurà de ser inferior en cinc anys, com a màxim, a l'exigida.</p>	<p>Dotze dies per any treballat en els contractes signats a partir de l'1 de gener del 2015. Ampliables per negociació col·lectiva.</p>

Limitacions legals a la contractació temporal successiva o a l'encadenament de contractes temporals

L'article 15, apartat 5, de l'Estatut dels treballadors, estableix unes limitacions a les empreses i uns drets als treballadors i treballadores contractats temporalment.

Si un mateix treballador o treballadora és contractat per una empresa, o per empreses del mateix grup empresarial, per un període de vint-i-quatre mesos durant trenta mesos, per a un mateix lloc de treball o un de diferent per mitjà de dos contractes temporals o més, malgrat que siguin legals, siguin successius o no, i també si és contractat per mitjà d'una ETT, i en ser computades també les successions d'empresa, té dret a ser indefinit.

Els convenis col·lectius poden establir requisits per prevenir la utilització abusiva de contractes temporals amb diferents treballadors o treballadores per cobrir el mateix lloc de treball.

A l'efecte de la utilització successiva i abusiva de contractes temporals no es tindran en compte els contractes temporals formatius, de relleu, d'interinitat i els contractes temporals signats en el marc d'un programa públic d'ocupació-formació ni els contractes temporals utilitzats per les empreses d'inserció que formin part essencial de l'itinerari d'inserció personalitzat.

Superat el temps màxim de vint-i-quatre mesos en el període de trenta mesos, en el termini de deu dies des de la finalització del termini màxim, l'empresa ha de comunicar al treballador lo treballadora la seva nova condició de fix de plantilla.

L'incompliment empresarial d'aquesta obligació es tipifica a la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) com a falta sancionable.

En aquests casos, el treballador o treballadora podrà sol·licitar al Servei Públic d'Ocupació (SOC) una certificació sobre els seus contractes temporals per acreditar la seva nova condició a l'empresa. El SOC emetrà la certificació i també en farà arribar una còpia a l'empresa.

En la previsió dels límits màxims de contractació temporal successiva, la durada màxima de tres anys és d'aplicació limitada i condicionada a l'àmbit de les administracions públiques.



CONTRACTES DE LES EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL

La llei que regula l'activitat d'una empresa de treball temporal (ETT) és la Llei 29/1999, que s'ha modificat diverses vegades.

Les qüestions més rellevants que cal tenir en compte són les següents:

- No es poden contractar treballadors o treballadores per substituir-ne d'altres que facin vaga.
- No es poden realitzar contractacions per al desenvolupament d'activitats que es regulen en l'article 8 del Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre activitats perilloses.
- El contracte de treball entre un treballador o treballadora i una ETT serà sempre per escrit (sigui indefinit o de durada determinada).
- L'empresa usuària de treballadors i treballadores d'ETT està obligada a informar els delegats i delegades de prevenció o, si no n'hi ha, els representants legals dels seus treballadors i treballadores.
- L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors i treballadores sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, durant els deu dies següents a la formalització del contracte. En el mateix termini ha de lliurar una còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei, si escau, del treballador o treballadora posat a disposició, que li ha d'haver proporcionat l'empresa de treball temporal.
- En matèria de durada del contracte de posada a disposició, s'ajustarà al que disposa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desenvolupament per a la modalitat de contractació corresponent al supòsit del contracte de posada a disposició, sense perjudici del que disposa l'article 12.3 d'aquesta llei pel que fa als períodes de formació eventuals previs a la prestació efectiva de serveis.

- Els treballadors i treballadores contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret durant els períodes que hi prestin serveis a percebre, com a mínim, la retribució total establerta per al lloc de treball que desenvolupen en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària, calculada per unitat de temps. Aquesta remuneració haurà d'incloure, si escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances, i és responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador o treballadora. A aquest efecte, l'empresa usuària haurà de consignar aquest salari en el contracte de posada a disposició del treballador o treballadora.
- Sense perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors, quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat el treballador o treballadora tindrà dret, a més, a rebre una indemnització econòmica, a la finalització del contracte de posada a disposició, equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.
- Quan finalitzin els contractes que tinguin una durada determinada, es pagarà al treballador o treballadora la part corresponent, segons el temps treballat, a la quantitat de dotze dies per any de servei. També es pot prorratejar mensualment.
- En cap cas es podrà obligar cap treballador o treballadora d'ETT a pagar cap quantitat en concepte de despesa de selecció, formació o contractació.
- L'empresa usuària és responsable de la protecció en matèria de salut i seguretat en el treball.
- Els treballadors i treballadores d'ETT tenen dret a presentar, per mitjà dels representants dels treballadors i treballadores de l'empresa usuària, queixes en relació amb les condicions de la seva activitat laboral, davant de l'empresa usuària.

ESTRUCTURA DEL SALARI



Considerem *salari* «la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors i treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball».

L'article 26 de l'Estatut dels treballadors estableix que en el conveni o, si no n'hi ha, mitjançant el contracte individual es determinarà l'estructura del salari. També es pactarà si són o no consolidables els complements salarials (complements personals del lloc de treball de quantitat o de qualitat en el treball).

No tindran la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador o treballadora en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i les indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Salari mínim interprofessional

El Govern fixa, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, anualment, el salari mínim interprofessional.

El salari mínim interprofessional, en la seva quantia, no es pot embargar, tret de les excepcions que recull la Llei d'enjudiciament civil, per exemple el pagament de la pensió d'aliments al cònjuge o als descendents.

Gratificacions extraordinàries

El treballador o treballadora té dret a dues gratificacions extraordinàries durant l'any, una d'elles per Nadal i l'altra el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresariat i els representants legals dels treballadors i treballadores.

No obstant això, es pot acordar en el conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les dotze mensualitats.

La nòmina i la seva importància

El rebut o justificant conforme hem rebut un salari és la nòmina. Hi han d'aparèixer tots els diners que el treballador o treballadora rep realment. És important que també hi apareguin les hores extres realitzades i els diners que s'ha percebut per fer-les.

El treballador o treballadora ha d'exigir a l'empresa que li sigui lliurada la nòmina en el mateix moment en què percep el salari. És important tenir aquest document pels següents motius:

- És la prova que hi ha una relació laboral amb l'empresa.
- És la mostra que es cobra un salari determinat, la qual cosa és fonamental per exigir una indemnització en cas necessari.
- És imprescindible per poder reclamar quan es cobra menys del que realment correspon, o quan no hi apareixen totes les quantitats salarials que es perceben.
- Permet fer el càlcul de les prestacions de la Seguretat Social que puguin correspondre al treballador o treballadora en cas d'atur, incapacitat laboral, invalidesa i jubilació, i per a les reclamacions oportunes, si fos necessari.

Interessos

Els interessos per mora regulats a l'Estatut dels treballadors es quantifiquen en l'abonament del 10% del que es deu, encara que no és automàtic i cal fer una reclamació extrajudicial o judicial si l'empresa no ho abona voluntàriament. Incorre en mora l'empresari o empresària que no abona la retribució. El 15% anual es pot reclamar en plet juntament amb la quantitat deguda (el principal) i es computa des del venciment de l'obligació de pagament fins a la data de la sentència. Amb posterioritat, si no s'abonen les quantitats que figuren en la decisió de la sentència, es pot reclamar, segons el que estableix l'article 576 de la Llei d'enjudiciament civil, l'interès legal del diner més dos punts.

Discriminació salarial per raó de sexe

L'Estatut dels treballadors regula de manera específica l'obligació d'establir un mateix salari per a treballs d'igual valor, perquè no pot existir discriminació per raó de sexe.

L'empresari o empresària està obligat a pagar, per la prestació d'un treball del mateix valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions de la retribució.

El Tribunal Constitucional ha afirmat amb reiteració que, per excloure o no l'existència de discriminació retributiva per raó de sexe quan es donen nivells retributius diferents, el criteri de comprovació no pot ser la identitat formal de les tasques, sinó la igualtat de valor de la feina.

D'aquesta manera, no és suficient comprovar que es realitzen treballs diferents, sinó que s'ha de constatar que la desigualtat no emmascara un tracte diferent de treballs d'igual valor infravalorant el realitzat per dones.

Per dur a terme l'avaluació del tipus de treball, s'han de seguir criteris neutres. En aquest sentit, no es pot fer ús, almenys amb caràcter general, del «criteri d'un major esforç físic», perquè es correspon únicament i exclusivament amb un estàndard de treball d'home i no té l'exigida neutralitat (sentència del Tribunal Constitucional —STC— 145/91).

El Tribunal Constitucional intenta evitar, a través d'una avaluació objectiva del valor de treball, les discriminacions encobertes, en què la cobertura formal (adscripció d'homes i dones a diferents nivells professionals creats artificialment) oculta la realitat de la desigualtat de tracte entre els que desenvolupen un mateix treball, cosa que és contrària a l'article 14 de la Constitució i a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors.

La discriminació salarial per raó de sexe exigeix, per poder ser apreciada, segons la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional, que les diverses tasques realitzades per treballadors de diferents sexes siguin d'igual valor o de contingut equivalent.

SUSPENSÍO/EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball

L'article 48 de l'Estatut dels treballadors, que regula la suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc, s'ha de considerar en relació amb l'article 45 del mateix text, que estableix com a causa de suspensió del contracte amb reserva de lloc les següents situacions:

- Incapacitat temporal dels treballadors o treballadores.
- Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
- Exercici de càrrec públic representatiu.
- Privació de llibertat del treballador o treballadora, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- Suspensió de sou i ocupació, per raons disciplinàries.
- Força major temporal.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- Excedència forçosa.
- Exercici del dret de vaga.
- Tancament legal de l'empresa.

- Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
- Mutu acord entre les parts.

La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball:

⇒ En el supòsit d'incapacitat laboral, si aquesta s'extingeix amb una declaració d'invalidesa permanent en grau d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, o absoluta per a tot tipus de treball o gran invalidesa. Quan, segons el parer de l'òrgan qualificador, la situació mèdica del treballador o treballadora ha de ser previsiblement objecte de revisió si hi ha una millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsistirà la relació laboral amb reserva de lloc de treball durant dos anys, que s'ha de comptar des de la data de la resolució que declara la invalidesa permanent.

⇒ Per exercici de càrrec públic o sindical d'àmbit provincial o superior, el termini de reincorporació a la feina és de trenta dies a partir de l'acabament de les situacions que s'esmenten.

⇒ Suspensió del contracte per maternitat, en el supòsit de part, adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys. La suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliable en els supòsits de part múltiple en dues setmanes més per cada fill, a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

Això no obstant, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part, que són de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare

treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la salut. Aquest dret també es pot gaudir durant més temps, però a raó de menys hores (treballar unes hores i no treballar la resta d'hores).

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions econòmiques, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte pel mateix període a què tingui dret la mare, sense perjudici de tenir també dret a la suspensió per paternitat.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instàncies de la mare o de l'altre progenitor, a partir de la data d'hospitalització.

En els casos de parts prematurs amb defecte de pes i en aquells en què el nounat necessiti hospitalització a continuació del part per un període superior als set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut és hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, podrà iniciar quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit de discapacitat del fill, de la filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte tindrà una durada addicional de dues setmanes. En el

cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà segons l'opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els treballadors i treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagin tingut dret durant la suspensió del contracte.

⇒ Suspensió del contracte per paternitat. En el supòsit de naixement d'un fill o filla, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant cinc setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill, a partir del segon.

En el cas de part, aquesta suspensió correspon exclusivament a l'altre progenitor. En el cas d'adopció o acolliment la suspensió correspon només a un dels progenitors, a elecció.

Si la suspensió per maternitat es gaudeix íntegrament per un dels progenitors, el dret de suspensió per paternitat només el pot gaudir l'altre progenitor.

El dret a la suspensió del contracte per paternitat es pot gaudir des de la finalització del permís per naixement o des de la resolució judicial o administrativa d'acolliment i fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la suspensió del contracte per maternitat.

El dret a la suspensió del contracte per paternitat es pot gaudir a jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari o empresària i el treballador o treballadora.

El treballador o treballadora ha de comunicar, amb antelació, a l'empresa, l'exercici d'aquest dret.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagin tingut dret durant la suspensió del contracte.

⇒ Suspensió amb reserva del lloc de treball en el supòsit de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

En el supòsit de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament o, en ambdós casos, desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat. Es té dret a la suspensió del contracte de treball si a l'empresa no hi ha un altre lloc de treball adequat, i durant el període de suspensió la dona cobra el 75% directament de l'INSS.

⇒ Suspensió del contracte de la dona víctima de la violència de gènere. El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, excepte que de les actuacions de tutela judicial en resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Tal com assenyala l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball s'extingirà:

- a) Per mutu acord de les parts.
- b) Per les causes consignades vàlidament en el contracte tret que aquestes constitueixin un abús de dret manifest per part de l'empresari o empresària.

c) Per expiració del temps convingut o per la realització de l'obra o del servei objecte del contracte. A la finalització del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador o treballadora té dret a rebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, en la normativa específica que sigui aplicable.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert un termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins al termini quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i el treballador o treballadora continuï prestant serveis.

Expirada la durada màxima o realitzada l'obra o servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte que hi hagi una prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la finalització del contracte amb una antelació mínima de quinze dies.

d) Per dimissió del treballador o treballadora, hi ha d'haver el previ que assenyalin els convenis col·lectius o el costum del lloc.

e) Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador o treballadora, sens perjudici del que disposa l'article 48.2.

f) Per jubilació del treballador o treballadora.

g) Per mort, jubilació en els casos previstos en el règim corresponent de la Seguretat Social o incapacitat de l'empresari o empresària, sens perjudi-

ci del que disposa l'article 44, o per extinció de la personalitat jurídica del contractant.

En els casos de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari o empresària, el treballador o treballadora té dret a l'abonament d'una quantitat equivalent a un mes de salari.

En els casos d'extinció de la personalitat jurídica del contractant s'han de seguir els tràmits de l'article 51 d'aquesta llei.

- h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball, sempre que la seva existència hagi estat constatada degudament, d'acord amb el que disposa l'apartat 7 de l'article 51.
- i) Per acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- j) Per voluntat del treballador o treballadora, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari o empresària.
- k) Per acomiadament del treballador o treballadora.
- l) Per causes objectives legalment procedents.

Extinció del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives

Les causes d'extinció incloses en els articles 51.l i 52.c) de l'Estatut dels treballadors són idèntiques entre si fins al punt que aquest últim remet directament «a causes que preveu l'article 51.l».

L'article 51 estableix que s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció del contracte de treball fundat en les causes abans enumerades, quan en un període de noranta dies afecti:

- a) Deu treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin menys de cent.
- b) El 10% del nombre de treballadors i treballadores de l'empresa en aquelles que n'ocupin entre cent i tres-cents.
- c) Trenta treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin més de tres-cents.

L'article 51 de l'Estatut dels treballadors afirma: «S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.» A aquest efecte, l'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que se'n dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva.

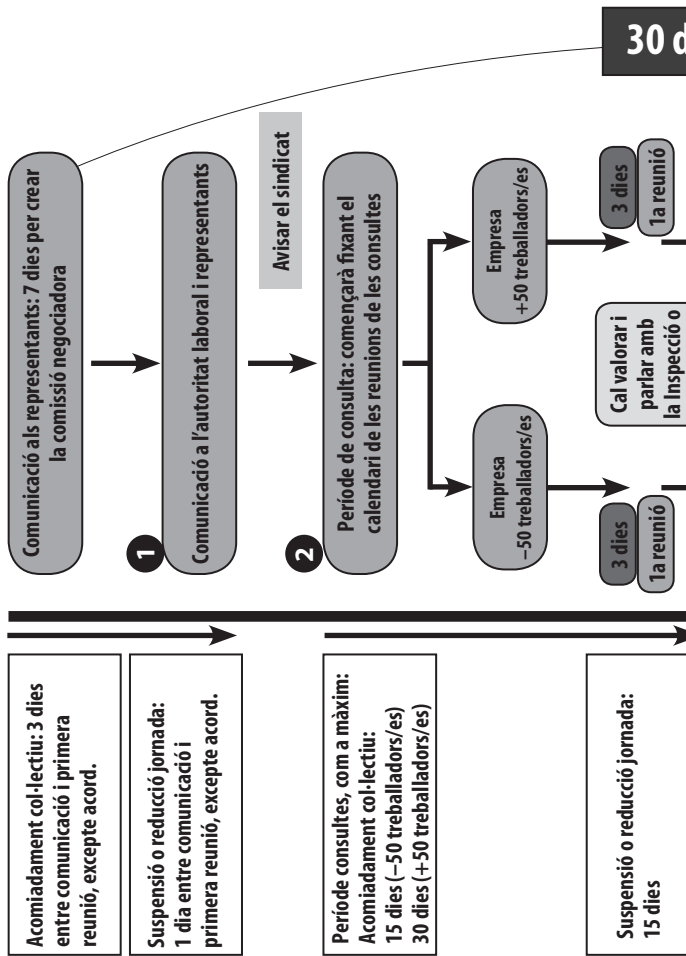
«S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.» A aquest efecte, l'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i justificar que se'n dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació de l'empresa o a prevenir-ne una evolució negativa a través d'una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Tant si els acomiadaments són individuals com si són col·lectius, la verificació de la correcció de les decisions empresarials s'ha de fer aplicant criteris raonables, comprovant si la crisi és real, suficient i, si les causes són tècniques o organitzatives, si la mesura adoptada ajuda a superar la situació o la viabilitat de l'empresa.

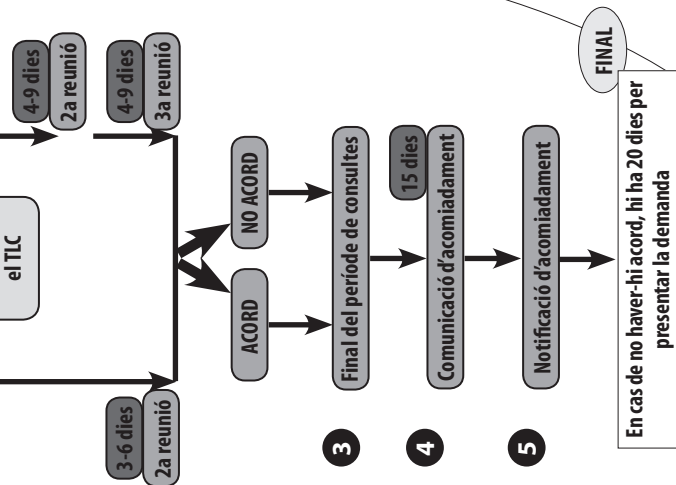
Els líndars numèrics de l'acomiadament col·lectiu són els que s'han indicat anteriorment, però amb les precisions següents:

- a) L'article 51 de l'Estatut dels treballadors, quan estableix el nombre de treballadors o treballadores afectats perquè l'acomiadament econòmic sigui de caràcter col·lectiu, es refereix a l'empresa, de manera que el volum d'ocupació no es computa per centres de treball, sinó pel seu conjunt.
- b) Els treballadors o treballadores computables a l'efecte de l'extinció són tant els fixos com els temporals.
- c) Per al càlcul del nombre d'extincions de contracte (rellevant per al cas de l'acomiadament col·lectiu), es tindran en compte altres extincions produïdes en el període de referència (noranta dies) per iniciativa de l'empresariat, en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador o treballadora diferents dels que preveu l'apartat 3 de l'article 49 d'aquesta llei.
- d) L'article 51 prohibeix expressament la realització d'extincions individuals a l'empara de l'article 52.c), amb la finalitat d'eludir les previsions d'aquest article i en nombre inferior als líndars assenyalats, sense que concorrin noves causes. En aquest cas, les extincions es consideraran fetes en frau de llei i seran declarades nul·les.

INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT DE REGULACIÓ D'OCCUPACIÓ



ies



Màxim de 15 dies entre l'última reunió del període de consultes i la comunicació d'acomiadament. En cas contrari, caducitat del procediment

Mínim de 30 dies entre «comunicat d'obertura» a l'autoritat laboral i data d'efecte dels acomiadaments

1 QUI: l'empresa als representants dels treballadors i treballadores i a l'autoritat laboral.

COM: contingut de l'escrit:

1. Indicar les causes de l'acomiadament, suspensió o reducció de jornada.
2. Nombre i classificació professional de les persones afectades.
3. Nombre, classificació professional i plantilla de l'últim any.
4. Període previst per realitzar els acomiadaments.
5. Criteri emprat per escollir les persones afectades.
6. Memòria explicativa (documentació econòmica, etc).
7. Petició d'informe al comitè d'empresa sobre la proposta de l'empresa.
8. Pla de recol·locació externa (empreses de +50 treballadors i treballadores).
(Acomiadament col·lectiu.)
9. Calendari (suspensió de contractes o reducció de jornada).

ACCIÓ: avisar el sindicat CCOO; aquest determina si hi intervé el Gabinet Tècnic Jurídic > Si s'entra en concurs de creditors, cal contactar amb el Gabinet Tècnic Jurídic.

2 INICI: ((acomiadament col·lectiu) han de passar un mínim de tres dies després de la comunicació d'obertura* (suspensió de contractes o reducció de jornada) i un mínim d'un dia després de la comunicació d'obertura* (excepte si hi ha pacte en contra, en tots dos casos).

REUNIONS MÍNIMES: -50 treballadors i treballadores: mínim dues reunions; +50 treballadors i treballadores: mínim 3 reunions.

DURADA DEL PERÍODE DE CONSULTES: -50 treballadors i treballadores: quinze dies naturals; +50 treballadors i treballadores: trenta dies naturals.
Suspensió de contracte o reducció de jornada: quinze dies, sempre excepte pacte en contra.

TEMPS ENTRE REUNIONS: -50 treballadors i treballadores: dues reunions mínim en intervals entre tres i sis dies; +50 treballadors i treballadores: tres reunions mínim en intervals entre quatre i nou dies; suspensió de contracte o reducció de jornada: dues reunions mínim en intervals entre tres i set dies. Accions: assistir a les reunions, recollir, reclamar i analitzar la documentació, anar amb compte amb les actes que se signen (no acceptar les causes ni les valoracions). La negociació ha de deixar palesa la bona fe negociadora.

3 ACCIÓ: si hi ha irregularitats de procediments cal valorar la possibilitat de parlar amb la Inspecció de Treball o el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), perquè el seu informe les reculli. Això no modifica els terminis. Així mateix es pot sol·licitar la seva intervenció en qualsevol moment del procés.

Tenim possibilitats de fer un informe, però només l'entregarem a l'empresa o a la Inspecció de Treball si ens referim a qüestions de forma, però no si estem discutint la causa (això ja ho farem per via judicial).

4 TERMINI: màxim quinze dies entre l'última reunió del període de consultes; en cas contrari: caducitat del procediment.

5 QUI: l'empresariat comunica l'acord o la decisió a a) representants dels treballadors i treballadores, i b) a l'autoritat laboral.

FORMA: realitzada la comunicació als representants dels treballadors i treballadores, l'empresa ja pot notificar l'acomiadament d'acord amb l'article 53.1 de l'Estatut dels treballadors.

TERMINI: mínim trenta dies entre la comunicació d'obertura i la data d'efecte dels acomiadaments.

*NOTA: l'empresa acostuma a proposar que el mateix dia de la comunicació d'obertura ja s'iniciï el període de consultes, es fixi el calendari i es faci la primera de les reunions obligatòries.



L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI



Segons el que estableix l'article 54.1 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari o empresària, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador o treballadora.

L'apartat 2 de l'esmentat article considera incompliments contractuals:

- Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina. No s'actua de manera automàtica, sinó que les faltes han de ser valorades atenent la seva quantia, els efectes que produeixen i la regularització establerta en el conveni col·lectiu.
- La indisciplina o desobediència en el treball. No tota desobediència porta aparellada la sanció d'acomiadament, sinó aquella que revesteix un caràcter greu, transcendent o injustificat.
- Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o empresària o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que convisquin amb ells. En les ofenses verbals, hi ha d'haver intenció d'injuriar i s'han de valorar les situacions en què es realitzen. Pel que fa a les ofenses físiques, han de ser agressions que atemptin contra la integritat corporal.
- La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment de la feina. La conducta ha de ser greu, culpable i suposar la violació transcendent d'un deure de conducta.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat. Cal destacar les notes de voluntarietat i continuïtat, així com la necessitat que hi hagi un element comparatiu determinable objectivament (el normal del treballador o treballadora o el desenvolupat per treballadors

i treballadores del mateix nivell professional que realitzin funcions anàlogues). Així mateix, la carta d'acomiadament ha de quantificar la disminució del rendiment que s'imputa al treballador o treballadora i durant quant de temps s'ha produït.

- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina. S'ha d'entendre l'habitualitat com una actitud persistent i contínua, que resulti ser un factor transcendental de repercussió negativa a la feina.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o empresària o a les persones que treballen a l'empresa.

Formes i efectes de l'acomiadament disciplinari

Amb caràcter obligatori, l'acomiadament serà notificat per escrit i hi han de constar els fets que el motiven de manera suficient perquè el treballador o treballadora es pugui defensar eficaçment de manera que no pugui situar-se en indefensió.

A la carta d'acomiadament, s'hi ha de consignar la data en què tindrà efecte l'acomiadament.

L'acomiadament d'un representant legal dels treballadors i treballadores o d'un delegat o delegada sindical ha d'anar precedit de l'expedient contradictori en què s'han d'escoltar la resta de membres de la representació a la qual pertany.

Si el treballador o treballadora és afiliat a un sindicat i a l'empresari o empresària li consta, ha de donar audiència prèvia als delegats i delegades sindicals de la secció sindical a la qual pertany.

L'acomiadament pot ser qualificat de procedent, improcedent o nul:

Procedent: la declaració oficial de procedència es realitza quan l'empresari o empresària acredita els incompliments greus i culpables consignats a la carta d'acomiadament.

Improcedent: es considera improcedent quan l'empresari o empresària no aconsegueix provar l'existència i la gravetat de les causes al·legades o quan hi ha un defecte formal greu (la no comunicació de l'acomiadament per escrit, la manca concreta dels fets, la manca d'expedient previ en cas que afecti els representants legals dels treballadors i treballadores, la manca de comunicació a la resta de representants o a la secció sindical corresponent si el treballador o treballadora acomiadat és membre d'un sindicat i així li consta a l'empresa).

Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresa, en un termini de cinc dies, pot optar per readmetre el treballador o treballadora pagant-li els salaris de tramitació o indemnitzant-lo amb trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats. L'opció per a la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.

Si la persona acomiadada és un representant legal dels treballadors i treballadores o un delegat o delegada sindical, l'opció li correspon sempre a ell o ella.

Nul: es declara la nul·litat de l'acomiadament quan aquest tingui com a mòbil alguna causa de discriminació prohibida a la Constitució o quan es produeixi amb violació de drets fonamentals.

La declaració de nul·litat produirà, en tot cas, el dret a la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball amb l'abonament del salari de tramitació.

També quan no hi ha l'expedient previ, en cas d'afectar els representants legals dels treballadors i treballadores, la manca de comunicació a la resta de representants de la secció sindical corresponent, si el treballador o treballadora acomiadat és membre d'un sindicat i així li consta a l'empresa.

La declaració de nul·litat produirà, en tot cas, el dret a la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball i l'abonament dels salaris de tramitació.

També és nul l'acomiadament:

- Dels treballadors i treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat, paternitat, risc de l'embaràs i durant la lactància natural; durant les malalties causades per l'embaràs, el part o la lactància natural, i durant l'adopció o l'acolliment.
- De les treballadores embarassades, des de l'inici de l'embaràs fins a l'inici de la suspensió del contracte per maternitat.
- Dels treballadors i treballadores que hagin sol·licitat o tinguin l'excedència per tenir cura d'un fill o filla.
- De les treballadores víctimes de la violència de gènere, per l'exercici del dret de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació de treball.
- Dels treballadors i treballadores després d'haver-se reincorporat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió de contracte per maternitat, adopció o acolliment, o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data del naixement, l'adopció o l'acolliment.

CALENDARI LABORAL



Què és el calendari laboral?

L'empresa haurà de fer cada any un calendari laboral, si és possible, amb la col·laboració del delegat o delegada sindical, si n'hi ha. De la mateixa manera, haurà d'exposar un exemplar d'aquest calendari en un lloc visible de cada centre de treball, perquè tots els treballadors i treballadores el puguin veure i assabentar-se'n.

En fer el calendari laboral cal tenir en compte:

- Les hores anuals que cal treballar.
- L'horari de treball.
- Els dies laborals i els festius.
- Els descansos setmanals o entre setmanes, els ponts i els altres dies no laborables.
- Les vacances.

Tot això, d'acord amb el que estigui acordat en el conveni col·lectiu, segons estigui establerta la jornada laboral. Sobre els treballadors i treballadores que tenen contracte a temps parcial, cal llegir l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, referent a la contractació.

En tot cas, el calendari ha de contenir les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable. Aquestes no podran excedir catorze a l'any, de les quals dues seran locals.

És important la intervenció dels representants sindicals en la confecció del calendari, en el qual ha de constar la distribució de la jornada ordinària per treballador o treballadora o grup de treballadors i treballadores.

Calendari de vacances

A cada empresa es fixarà un calendari de vacances, que ha de contenir el període o períodes de gaudi, d'acord amb la planificació anual de les vacances que estableixi el seu respectiu conveni col·lectiu, en cas que aquest les reguli.

El treballador o treballadora ha de saber les dates que li corresponen per agafar les vacances, com a mínim, dos mesos abans de començar-les.

Retribucions durant les vacances

La retribució durant les vacances ha de ser la mateixa que rep el treballador o treballadora durant els mesos de treball anteriors a les vacances. Únicament no rebrà les quantitats corresponents a les hores extres i a les dietes en cas que cobrés normalment per aquests conceptes.

Quina és la durada de les vacances anuals?

La durada mínima de les vacances és de trenta dies naturals (inclosos dies festius o no laborables), i el seu gaudi és obligatori. El temps de vacances no es pot canviar per salari.

El temps de gaudi de les vacances no pot reduir-se en cas que l'empresari o empresària hagi imposat una sanció al treballador o treballadora.

Per acord entre empresariat i treballadors i treballadores, i de conformitat amb el que estableix el conveni sobre la planificació de les vacances, es podrà dividir o fraccionar el període de gaudi de les vacances en diverses parts.

Vacances i incapacitat temporal (IT)

Quan a l'inici de les vacances anuals s'estigui en situació de baixa (incapacitat temporal), es té dret a continuar de baixa i a gaudir de les vacances a partir de l'alta mèdica.

Què passa si no hi ha acord amb l'empresariat per agafar les vacances?

Quan no hi hagi acord entre el treballador o treballadora i l'empresariat, s'aplicarà el que digui el conveni col·lectiu.

Quan no hi hagi acord amb l'empresari o empresària sobre el temps de gaudi de les vacances, el treballador o treballadora té vint dies de termini des de la data en què se li comuniqui per presentar la corresponent demanda davant el Jutjat Social. No cal, en aquests casos, l'intent de conciliació prèvia davant del Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació (CEMAC).

És convenient presentar la demanda tan aviat com es confirmi que no hi ha acord, perquè el jutge pugui decidir abans que es comenci el període de vacances que l'empresari o empresària pretén imposar. En el moment en què es confirmi el desacord entre empresariat i treballador o treballadora, aquest hauria de posar-se immediatament en contacte amb l'assessoria jurídica del sindicat.



TEMPS DE TREBALL

Condicions principals

Norma reguladora: l'Estatut dels treballadors (articles del 34 al 38) i convenis col·lectius.

Màxims i mínims establerts per llei:

- Jornada màxima de quaranta hores setmanals.
- Descans mínim de dotze hores entre jornada i jornada.
- Descans mínim setmanal acumulable en períodes de catorze dies i mig: trenta-sis hores.

Mitjançant conveni o, si no n'hi ha, per acord d'empresa, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En defecte de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular un 10% de la jornada anual.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'ha d'establir un període de descans no inferior a quinze minuts, que serà considerat temps de treball efectiu si ho assenyala el conveni o el contracte de treball.

Per als treballadors i treballadores menors de divuit anys, si la durada de la jornada diària continuada excedeix les quatre hores i mitja, el període de descans serà com a mínim de mitja hora. Els treballadors i treballadores menors de divuit anys no poden fer més de vuit hores de treball diari, inclòs el temps dedicat a la formació ni poden fer hores extraordinàries.

No es poden fer més de nou hores diàries normals de treball, llevat que, per conveni o, si no n'hi ha, per acord d'empresa, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari.

La jornada nocturna

Es considera treball nocturn el que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. La jornada de treball nocturn no pot excedir les vuit hores diàries de mitjana en un període de referència de quinze dies.

- Els treballadors i treballadores nocturns no poden fer hores extraordinàries.
- Els treballadors i treballadores menors de divuit anys no poden realitzar jornada nocturna.

MOBILITAT FUNCIONAL (article 39 de l'ET)

S'entén per mobilitat funcional la facultat empresarial d'encomanar tasques o funcions diferents de les que habitualment es desenvolupen.

Límits a la mobilitat funcional

- Posseir les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral (article 39.1 de l'ET).
- Ha de ser dins del grup professional al qual pertanyi el treballador o treballadora (si no hi ha definició de grups professionals, es pot efectuar entre nivells professionals equivalents; article 39.1 de l'ET).
- Per fer funcions no corresponents al grup professional o a la categoria equivalent es requereix que hi hagi raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i serà pel temps imprescindible. L'empresa ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors i treballadores.

S'efectuarà:

- Sense detriment de la dignitat del treballador o treballadora.
- Sens perjudici de la seva formació i promoció professional.
- La retribució serà la corresponent a les funcions que efectivament realitzi.

Si les funcions són inferiors es mantindrà la retribució d'origen. Si es realitzen funcions superiors a les del seu grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador o treballadora pot reclamar l'ascens. Davant la negativa empresarial, i amb l'informe previ de la representació legal dels treballadors i treballadores, la persona interessada pot reclamar davant el Jutjat Social.

MOBILITAT GEOGRÀFICA (article 40 de l'ET)

S'entén per mobilitat geogràfica la facultat empresarial de traslladar els treballadors o treballadores a un centre de treball diferent de l'habitual, quan suposi canvi de residència. Se'n distingeixen dos tipus: trasllat definitiu i desplaçament (trasllat temporal).

Trasllat definitiu. Límits

Es requereix que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o de contractacions referides a l'activitat empresarial que justifiquin suficientment el trasllat (article 40.1 de l'ET).

Ha de ser notificat per l'empresa al treballador o treballadora amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Ha de ser notificat per l'empresa a la representació legal dels treballadors i treballadores amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Es distingeixen dos tipus de trasllats definitius en funció del nombre de treballadors i treballadores afectats i la plantilla de l'empresa: trasllat definitiu individual i trasllat definitiu col·lectiu.

Es considera **trasllat definitiu individual** aquell que afecta en un període de noranta dies:

- a) Menys de deu treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin menys de cent.
- b) Menys d'un 10% del nombre de treballadors i treballadores de les empreses que n'ocupin entre cent i tres-cents.
- c) Menys de trenta treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin tres-cents o més.

Es considera **trasllat definitiu col·lectiu** aquell que afecta:

- a) Deu treballadors i treballadores o més en empreses de fins a cent.
- b) El 10% o més de la plantilla en empreses entre cent i tres-cents treballadors i treballadores.
- c) Trenta treballadors i treballadores o més en empreses de més de tres-cents.
- d) La totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors i treballadores.

El trasllat definitiu col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors i treballadores d'una durada no inferior a quinze dies, improrrogable. En aquest període es discutiran les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors i treballadores afectats.

Si a l'empresa no hi ha representants dels treballadors i treballadores, s'actuarà de la manera que ja s'ha indicat en relació amb els expedients de regulació d'ocupació.

Desplaçament o trasllat temporal. Límits

L'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals que exigeixin que els treballadors o treballadores resideixin en una població diferent del seu domicili quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin.

El desplaçament ha de ser inferior a un període de dotze mesos.

Les empreses han d'abonar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes. En cas de desplaçament superior a tres mesos:

- a) El treballador o treballadora haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació mínima de cinc dies laborables a la data de la seva efectivitat.
- b) El treballador o treballadora té dret a un permís de quatre dies feiners al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a feiners els de viatge. Les despeses derivades d'aquest permís aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.
- c) Els desplaçaments que en un període de tres anys excedeixin els dotze mesos tindran, a tots els efectes, la consideració de trasllat definitiu.

ATENCIÓ! Tant en els trasllats definitius (individuals o col·lectius) com en els desplaçaments temporals, el treballador o treballadora té dret a impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció competent (sens perjudici que es dugui a terme el trasllat mentre es decideixi la impugnació) quan es consideri que les causes alegades per l'empresa no estan prou justificades. Tot això en el termini de vint dies a comptar de l'endemà de la notificació de la decisió empresarial.

Igualment, el treballador o treballadora podrà optar (abans de la data en què s'hagi d'incorporar al nou centre de treball) per extingir el seu contracte de treball amb dret a una indemnització de vint dies de salari per any treballat, amb un màxim de dotze mensualitats.

Si un dels cònjuges ha de canviar de residència com a conseqüència d'un trasllat empresarial, l'altre cònjuge, si és treballador o treballadora de la mateixa empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

Drets de la dona víctima de la violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on resideix, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

L'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents.

El trasllat o el canvi de domicili tindrà una durada inicial de sis mesos, i l'empresa té l'obligació de reservar a la treballadora el mateix lloc de treball.

Passats aquests sis mesos, la treballadora pot optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o quedar-se al nou; si opta pel nou lloc de treball, l'empresa no està obligada a mantenir la reserva de l'antic lloc de treball.



MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL (art. 41 de l'ET)

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin:

- a) La jornada de treball.
- b) L'horari i la distribució del temps de treball.
- c) El règim de treball per torns.
- d) El sistema de remuneració i la quantia salarial.
- e) El sistema de treball i rendiment.
- f) Les funcions, quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, preveu l'article 39 d'aquesta llei.

Límits a les modificacions substancials de les condicions de treball

- La direcció de l'empresa no podrà modificar les condicions de treball si no hi ha provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- La modificació haurà de contribuir a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.
- Ha de ser notificada per l'empresa al treballador o treballadora amb una antelació mínima de quinze dies a la data de la seva efectivitat.
- Ha de ser notificada per l'empresa a la representació legal dels treballadors i treballadores amb una antelació mínima de quinze dies a la data de la seva efectivitat.
- En cas que al centre de treball no hi hagi representació legal dels treballadors i treballadores, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió

d'un màxim de tres membres integrada per treballadors o treballadores de la mateixa empresa i triada democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

→ Es distingeixen dos casos en les modificacions substancials de les condicions de treball: les col·lectives i les individuals.

— Es consideren de caràcter **individual** les condicions de treball de què gaudeix el treballador o treballadora a títol individual i, en tot cas, les referides a l'horari de treball i a les funcions quan, en un període de noranta dies, no arribin als llistats següents:

- a) A menys de deu treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin menys de cent.
- b) A menys del 10% del nombre de treballadors o treballadores de les empreses que n'ocupin entre cent i tres-cents.
- c) A menys de trenta treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin tres-cents o més.

El treballador o treballadora pot impugnar la decisió empresarial davant del Jutjat Social, en un termini de vint dies, a comptar des de la notificació de la decisió.

Si la modificació es refereix a la jornada, a l'horari o al règim de treball per torns, la distribució del temps de treball, el sistema de remuneració i la quantia salarial i de les funcions, si excedeixen els límits que per a la mobilitat funcional

preveu l'article 39, encara que estigui justificada, el treballador o treballadora pot optar per extingir el seu contracte amb una indemnització de vint dies per any, amb un màxim de nou mensualitats, sempre que el treballador o treballadora resulti perjudicat.

— Es consideren **col·lectives** les condicions de treball reconegudes en virtut d'un acord o pacte col·lectiu, o gaudides pels treballadors i treballadores en virtut d'una decisió unilateral d'efectes col·lectius de l'empresariat. En aquest cas s'exigeix, amb caràcter previ, un període de consultes, de durada no superior a quinze dies amb la representació dels treballadors i treballadores. Si el període de consultes finalitza sense acord, la representació dels treballadors i treballadores podrà impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció laboral mitjançant el procediment de conflicte col·lectiu.

ATENCIÓ! La modificació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius regulats en el títol III d'aquesta llei s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'article 82.3.



GARANTIES PER CANVI D'EMPRESARI O EMPRESÀRIA

Contractació i subcontractació d'obra o servei

Per contracta o subcontracta entenem el fet que un empresari o empresària principal, en lloc de realitzar determinades tasques o fases de la producció amb els seus propis mitjans i treballadors i treballadores, les encarrega fer a altres empreses que tenen els seus treballadors i treballadores, ja sigui al centre de treball d'aquestes empreses auxiliars o ja sigui al mateix centre de treball de l'empresa principal.

Aquesta possibilitat empresarial és legal, sigui quin sigui el treball o la fase de producció, i encara que sigui el treball fonamental de l'empresa principal. L'única limitació a aquesta contractació i/o subcontractació és la cessió il·legal de treballadors i treballadores, de la qual cosa parlarem tot seguit.

Quan es produeix una contracta o subcontracta, si l'empresa auxiliar realitza una tasca o una fase del procés de producció de la principal que constitueix el treball essencial de l'empresa principal (la seva activitat), les dues empreses respondran solidàriament de les obligacions que l'empresa auxiliar té amb els seus treballadors i treballadores.

Els treballadors o treballadores de l'empresa auxiliar han de ser informats pel seu empresari o empresària, per escrit, de quina és l'empresa principal, del seu domicili i de la seva identificació fiscal.

L'empresa principal ha d'informar els representants dels seus treballadors i treballadores sobre:

- El nom, el domicili i el número d'identificació fiscal de l'empresa auxiliar.
- L'objecte i la durada de la contracta o subcontracta.

- El lloc on es treballarà.
- El nombre de treballadors i treballadores de la contracta o subcontracta.
- Les mesures previstes en matèria de coordinació i prevenció de riscos.

Si els treballadors o treballadores de l'empresa auxiliar treballen al centre de treball de l'empresa principal, també és obligatori que l'empresa principal tingui a disposició dels representants dels treballadors i treballadores un llibre de registre on constin totes les dades descrites anteriorment.

Si els treballadors o treballadores de l'empresa auxiliar no tenen representants legals es podran dirigir als representants dels treballadors i treballadores de l'empresa principal per a les qüestions relatives a la realització de l'activitat laboral, però no per reclamar contra l'empresa auxiliar.

Si els treballadors o treballadores de l'empresa auxiliar treballen al centre de treball de l'empresa principal, els representants dels treballadors i treballadores de l'empresa principal i de l'empresa auxiliar podran reunir-se conjuntament, i els representants dels treballadors i treballadores de l'empresa auxiliar poden utilitzar, per a les seves reunions, els locals sindicals de l'empresa principal.

Cessió il·legal de treballadors i treballadores

Segons l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, només les empreses de treball temporal poden contractar treballadors i treballadores per cedir-los a una altra empresa.

Es considera il·legal la cessió de treballadors i treballadores quan:

- La relació entre les dues empreses consisteix exclusivament a cedir treballadors i treballadores.
- L'empresa que cedeix els treballadors o treballadores no té activitat empresarial pròpia ni organització empresarial estable.

- L'empresa que cedeix els treballadors o treballadores no té els mitjans necessaris per realitzar l'activitat.
- L'empresa que cedeix els treballadors o treballadores no realitza les funcions d'empresariat en relació amb els seus treballadors i treballadores.

Si es produeix cessió il·legal de treballadors o treballadores, les dues empreses són responsables solidàries de les obligacions amb els treballadors i treballadores i la Seguretat Social, i els treballadors i treballadores tenen dret a escollir a quina empresa volen ser fixos de plantilla.

Successió d'empresa i subrogació empresarial

L'article 44 de l'Estatut dels treballadors estableix que el canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no suposa l'extinció del contracte de treball, i la nova empresa ha de reconèixer als treballadors i treballadores els seus drets.

Quan es produeix aquesta situació, les dues empreses responen solidàriament, durant tres anys, de les obligacions amb els treballadors i treballadores anteriors al canvi d'empresa i com a mínim tres anys respecte de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió.

Si no hi ha un pacte que digui el contrari, als treballadors o treballadores que han passat d'una empresa a una altra se'ls continua aplicant el seu conveni col·lectiu, fins que en finalitzi la vigència o fins a l'entrada en vigor del nou conveni aplicable a l'empresa a la qual s'han integrat.

Si l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva autònoma conserva la seva autonomia, tot i que s'integri a l'altra empresa, els representants legals dels treballadors i treballadores ho continuaran sent.

Les dues empreses han d'informar, abans que es produeixi, els representants dels seus treballadors i treballadores sobre:

- La data prevista del canvi d'empresa.
- Els motius del canvi.
- Les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors i treballadores.
- Les mesures previstes que afectin els treballadors i treballadores.
- En aquest cas, les empreses han d'obrir un període de consulta amb els representants dels treballadors i treballadores.

DRETS EN MATÈRIA DE FORMACIÓ

ON ES REGULEN ELS DRETS EN MATÈRIA DE FORMACIÓ?

A la Constitució

A la Constitució, d'una banda, s'hi expressa que els poders públics fomentaran una política que garanteixi la formació i la readaptació professional (capítol III, títol I, art. 40.2) i, de l'altra, es reconeix el dret a la promoció a través del treball (art. 35.1).

A l'Estatut dels treballadors

Art. 4.2.b. El dret a la promoció i a la formació professional en el treball.

Art. 11. Contractes formatius: contractes en pràctiques i contracte per a la formació (Reial decret 2317/1993, lleis 63/1997 i 43/2006, i Reial decret 488/1998).

Art. 19.4. Obligació de l'empresariat de facilitar formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i salut laboral (als nous treballadors i treballadores, per canvis tecnològics, per canvis de lloc...). El treballador o treballadora ha d'assistir a les pràctiques i realitzar-les quan es facin en horari de treball o bé es descomptin de la seva jornada laboral.

Art. 21.4. En cas que el treballador o treballadora rebi una formació específica a càrrec de l'empresa, es pot pactar l'obligació de la seva permanència a l'empresa fins a un màxim de dos anys.

Art. 23. Drets destinats a permetre compatibilitzar estudis i treball, que es pactaran en els convenis col·lectius:

- Dret a gaudir dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com la preferència per triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- Dret a adaptar la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Art. 46.3. En períodes d'excedència per tenir cura de fills, el treballador o treballadora té dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Art. 52.b. S'estableix la possibilitat que les empreses ofereixin cursos de reconversió o perfeccionament professional quan, per modificacions tècniques al lloc de treball, el treballador o treballadora no s'adapti i hagi de ser acomiadat.

Art. 64.1 (1.3.c). «Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari o empresària de les decisions adoptades per aquest sobre [...] plans de formació professional de l'empresa.»

Als acords nacionals de formació contínua (ANFC) i de formació per a l'ocupació

Des de l'any 1992 s'han signat quatre acords d'àmbit estatal: tres de formació contínua i un de formació per a l'ocupació.

1992: Acord nacional de formació contínua i Acord tripartit. Vigència des del 1992 fins al 1996 (signat per CEDE, CEPYME, CCOO, UGT i CIG).

1996: 2n Acord nacional de formació contínua i Acord de bases sobre la política de formació professional.

2000: 3r Acord nacional de formació contínua, de 19 desembre del 2000.

2006: 4t Acord nacional per a la formació per l'ocupació, de 7 de febrer del 2006.

LA FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ ¹

Què és la formació contínua?

És el conjunt d'accions formatives que desenvolupen les empreses, els treballadors i treballadores o les seves respectives organitzacions, adreçades tant a la millora de competències i qualificacions com a la requalificació dels treballadors i treballadores ocupats.

La formació per a l'ocupació és el conjunt d'accions formatives dirigides a:

- Millorar competències i qualificacions.
- Requalificar els treballadors i treballadores en actiu, prioritàriament els que estan ocupats.

Facilita:

- L'adaptació permanent a l'evolució de les professions i dels requeriments i del perfil professional dels llocs de treball.
- La promoció professional i social, per evitar l'estancament en la qualificació dels treballadors i treballadores, així com la millora de la seva situació.
- La prevenció davant possibles reestructuracions econòmiques i/o tecnològiques de les empreses.

¹ La denominació *formació contínua* s'usa en l'argot de les diverses entitats, però ja no existeix aquest concepte en la normativa que la regula des de l'any 2006, quan es va signar el IV Acord nacional de formació per a l'ocupació. Ara la denominació correcta és *formació professional* per a l'ocupació, que s'adreça prioritàriament a les persones ocupades.

Beneficis de la formació per a l'ocupació

Empresa

- Adaptar-se als canvis del mercat i de l'entorn.
- Assolir un nivell més alt de competitivitat, productivitat, rendibilitat i qualitat, i fidelitzar, així, la seva clientela.
- Disposar, als llocs de treball, de persones competents i integrades en la cultura de l'empresa i dels equips de treball.
- Consolidar i transmetre la cultura i els objectius de l'empresa, sempre que els programes incloguin una reflexió sobre l'empresa, els seus reptes i les seves possibilitats de desenvolupament.
- Potenciar les vies informals de comunicació: reunir persones en accions formatives permet el tractament informal de problemàtiques comunes i més rendiment mutu.

Treballadors i treballadores

- Desenvolupament personal i professional: promoció, estatus, salari i augment de les seves expectatives de millora tant dins com fora de l'empresa.
- Coneixement de noves tecnologies i formes de treballar per mantenir i conservar el lloc de treball.
- Adquisició de nous coneixements, destreses i habilitats.
- Reorientació de la professionalitat, enriquiment cultural i personal, i sentiment de satisfacció amb la feina.
- Reconeixement (ser valorat, escoltat, etc.).
- Participació en l'empresa: aportar idees, millorar processos...
- Integració en l'equip, departament, empresa...

PERMISOS RETIBUÏTS (article 37.3 de l'ET) ²



- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies en cas de naixement d'un fill o per la mort, accident, malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si hi ha desplaçament, el permís serà de quatre dies.
- Un dia per trasllat de domicili habitual.
- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.
- Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. Es pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat o acumular (una hora diària) en jornades completes, d'acord amb el que digui el conveni col·lectiu o per mitjà d'un acord individual amb l'empresa. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare i el pare si tots dos treballen.
- En els casos de naixements de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o

² D'acord amb la Sentència 145/2018 del Tribunal Suprem, els dies de permís retribuïts han de tenir consideració de laborables i, per tant, el dia inicial per el gaudi d'aquests permisos no pot ser un dia festiu, sinó que ha de ser el primer dia feiner següent a aquell en què es produeix el fet que dona dret al permís.

el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

- Qui, per raons de guarda legal, tingui sota la seva atenció directa alguna persona menor de dotze anys o una persona disminuïda física o psíquica que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada laboral. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Si dos treballadors o treballadores o més de la mateixa empresa tinguessin el mateix dret derivat de la mateixa persona (fill o filla, familiar, etc.), l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada corresponen al treballador o treballadora, dins la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora ha de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació quan es vulgui reincorporar a la seva jornada ordinària o segons allò que disposi el conveni col·lectiu aplicable.

Les discrepàncies entre empresa i treballador o treballadora s'han de plantejar davant del jutjat Social.

Si durant la reducció de jornada i la proporcional reducció de sou, el treballador o treballadora és acomiadat, té dret a cobrar la indemnització per acomiadament pertinent en la quantia que li correspongui a jornada completa, i les prestacions d'atur seran també en la quantia corresponent a la cotització per jornada completa.

- El progenitor, adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o de l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.
- La treballadora víctima de violència de gènere té dret a la reducció de jornada amb la reducció proporcional de sou o a la reordenació del temps de treball, amb adaptació d'horari, aplicació d'horari flexible o altres maneres que es puguin utilitzar.



EXCEDÈNCIES

L'article 46 de l'Estatut dels treballadors divideix les excedències en voluntàries, forçoses i per tenir cura de familiars.

L'**excedència forçosa** es preveu en l'article 45.1.k), en el 48.1 i, fonamentalment, en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. Les notes característiques d'una excedència forçosa són el reingrés automàtic i el còmput de l'antiguitat. Per tenir dret al gaudi de l'excedència forçosa és necessària l'existència d'alguna de les causes previstes legalment: exercici de càrrec públic representatiu que impossibiliti l'assistència a la feina, exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici, fins a un màxim de tres anys d'excedència per atenció de fills o filles, tant per naturalesa com per adopció i a comptar des de la data de naixement o, en tot cas, de la resolució judicial o administrativa, i un període no superior a un any per a l'atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

L'article 46 de l'Estatut dels treballadors preveu també les **excedències voluntàries**. Malgrat que l'excedència voluntària no apareix en l'article 45 de l'Estatut dels treballadors com una de les causes de suspensió del contracte de treball, no hi ha dubte que és una situació de suspensió del contracte de treball en què el vincle contractual es manté viu, encara que debilitat, i en què el treballador o treballadora queda exonerat de prestar el seu treball i l'empresa, de retribuir-lo.

A diferència de l'excedència forçosa, en la voluntària, l'Estatut dels treballadors no disposa la reserva del lloc de treball, si bé es pot pactar la reincorporació automàtica en el conveni col·lectiu. No obstant això, el treballador o

treballadora té un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o semblant a la seva.

Requisits:

1. Tenir una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any.
2. El període de gaudi d'aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos, ni superior a cinc anys. Per generar dret a una nova excedència, han de transcórrer almenys quatre anys des de la finalització de l'última.
3. El període en què el treballador o treballadora se situa en excedència voluntària no es computa a efectes d'antiguitat.

Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors i treballadores tenen dret a una excedència d'un màxim de tres anys per atendre cadascun dels fills o filles, des de la data del naixement o de la resolució administrativa o judicial en cas d'adopció o acolliment.

També tenen dret a una excedència d'un màxim de dos anys (encara que el conveni col·lectiu pot establir una durada superior) per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valdre per si mateix i no faci una activitat retribuïda.

Aquesta excedència es pot gaudir de manera fraccionada, és a dir, és possible estar un període d'excedència, incorporar-se a la feina i, posteriorment, tornar a la situació d'excedència.

Si dos treballadors o treballadores o més de la mateixa empresa tinguessin el mateix dret derivat de la mateixa persona (fill o filla, familiar, etc.), l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si es té dret a una nova excedència per tenir cura d'una persona diferent, l'inici d'aquesta nova excedència suposarà la finalització de l'anterior.

El període de gaudiment d'aquesta excedència computa a efectes d'antiguitat i durant l'excedència es té dret a assistir als cursos de formació professional als quals l'empresa té l'obligació de convocar el treballador o la treballadora.

Durant el primer any d'excedència es té dret a la reserva del mateix lloc de treball, i en els altres anys només es té dret a la reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Si el treballador o treballadora forma part d'una família reconeguda oficialment com a nombrosa, la reserva del mateix lloc de treball ho és per al període de quinze o divuit mesos, si és família nombrosa general o especial, respectivament.



EL DRET A LA SEGURETAT I A LA SALUT EN EL TREBALL

L'exposició de motius de la Llei de prevenció de riscos laborals parteix de la idea bàsica que l'article 40.2 de la Constitució espanyola encomana als poders públics, com un dels principals rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i la higiene en el treball.

D'altra banda, la necessitat d'harmonitzar les disposicions legals dels diversos poders de l'Estat espanyol amb les directives que en aquesta matèria estableix la Unió Europea és una altra de les raons fonamentals que ha donat lloc a la promulgació d'aquesta llei, que incorpora al nostre dret intern les directives 92/85 CEE, 94/33 CEE i 91/33 CEE, relatives a la protecció de la maternitat, dels joves i de les relacions de treball temporals, de durada determinada i per ETT.

Actualment podem afirmar que amb el desenvolupament normatiu de la llei que s'ha dut a terme des del 1996 i la transposició en aquest període a la legislació espanyola de nombroses directives comunitàries referents a temes de seguretat i salut en el treball, podem afirmar que tenim al nostre país un cos normatiu en salut laboral semblant al de la resta de països de la Unió Europea.

La Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995) es configura com una referència legal mínima que pot ser millorada mitjançant la negociació col·lectiva.

La finalitat de la llei és, fonamentalment, la prevenció del risc. En aquest sentit, i segons l'exposició de motius de la mateixa llei, la planificació de la prevenció s'ha de fer de manera paral·lela al disseny del model empresarial, i s'ha de sotmetre a avaluació inicial i a actualitzacions periòdiques.

El capítol III recull el dret dels treballadors i treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut laboral, i un deure correlatiu de l'empresariat de protecció dels treballadors i treballadores davant dels riscos laborals (article 14). Entre les obligacions que la llei estableix per a l'empresa, cal destacar el deure de coordinació que s'imposa als empresaris i empresàries que treballen en un mateix centre, així com el dels que contractin o subcontractin amb altres centres, que hauran de vigilar que els contractistes o subcontractistes compleixin la normativa de prevenció per part dels contractistes o subcontractistes.

El capítol IV regula els serveis de prevenció. Totes les empreses s'han de dotar obligatòriament d'un servei de prevenció. L'empresari o empresària pot designar un treballador o treballadora, o diversos, perquè s'ocupin d'aquesta activitat, constituir un servei de prevenció propi o concertar el servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa. A les empreses de menys de deu treballadors i treballadores, l'empresari o empresària pot assumir personalment aquestes funcions si compleix una sèrie de requisits recollits en el capítol esmentat. Tot el que fa referència a aquests serveis es desenvolupa en el Reglament dels serveis de prevenció (Reial decret 39/1997, de 17 de gener, modificat pel Reial decret 337/2010, de 19 de març).

En el capítol V, s'hi regula el dret de consulta i participació dels treballadors i treballadores (article 34), també la figura del delegat o delegada de prevenció, que ha de ser un representant legal dels treballadors i treballadores, i els comitès de seguretat i salut, que són un òrgan paritari d'empresaris i empresàries i representants dels treballadors i treballadores.

En el capítol VI s'estableixen les obligacions bàsiques que afecten fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips i estris de treball, pel que fa a la seva seguretat quan són manejats pels treballadors.

En el capítol VII es recullen les responsabilitats administratives, penals o civils en les quals pot incórrer un empresari o empresària com a conseqüència dels incompliments de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals. Al mateix temps, totes aquestes qüestions es recullen en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, publicada en el BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995, en l'**article 35**, apartat 2, diu:

«A les empreses de fins a trenta treballadors, el delegat de prevenció ha de ser el delegat de personal. A les empreses de trenta-un a quaranta nou treballadors hi ha d'haver un delegat de prevenció que ha de ser elegit per i entre els delegats de personal.» Si l'empresa té més de cinquanta treballadors i treballadores, el nombre de delegats i delegades de prevenció depèn del nombre de treballadors i treballadores en plantilla.

Al seu torn, l'**article 36** dona les competències i les facultats següents als delegats i delegades de prevenció:

- a) «Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'empresari sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la llei, abans d'executar-les.
- d) Exercir una feina de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.»

Així mateix, en aquest article es determina el següent:

«A les empreses que, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 38 d'aquesta llei, no disposin de comitès de seguretat i salut perquè no tenen el nombre mínim de treballadors establert a aquest efecte (cinquanta treballadors), les competències atribuïdes a aquest comitè en aquesta llei han de ser exercides pels delegats i delegades de prevenció.»

D'altra banda, la llei, en l'**article 37**, recull el que fa referència a les garanties i al secret professional dels delegats i delegades de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors i treballadores, i que el temps que utilitzin per a l'acompliment de les seves funcions forma part del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, es considera temps de treball efectiu no imputable a les hores sindicals el que correspon a:

- Reunions del comitè paritari de seguretat i salut.
- Reunions convocades per l'empresari o empresària en matèria de prevenció.
- Acompanyament de tècnics i tècniques en avaluacions de riscos o dels inspectors i inspectores de Treball en visites.
- Investigació al lloc dels fets sobre danys produïts a la salut dels treballadors i treballadores per conèixer les circumstàncies en què s'hagin produït.
- La formació en matèria preventiva.

L'**article 24** de la llei estableix l'obligació en matèria de prevenció de riscos en supòsits d'empreses que treballen compartint el mateix espai físic; aquestes obligacions han estat fixades, de manera detallada, en el Reial decret 171/2004.

L'**article 25** de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, estableix l'obligació de l'empresariat de garantir de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos laborals, inclosos els que tinguin reconeguda una discapacitat física, psíquica o

sensorial, i que s'han de tenir en compte aquests aspectes a l'hora d'efectuar l'avaluació de riscos, amb la finalitat d'adoptar les mesures de prevenció i de protecció necessàries per impedir que ocupin llocs de treball que puguin posar en perill la seva salut o la d'altres treballadors i treballadores.

Així mateix, aquest article estableix l'obligació de prevenir els riscos que puguin incidir en les «funcions de procreació dels treballadors i treballadores», tant en els aspectes de fertilitat com en els del desenvolupament de la descendència.

L'avaluació dels riscos laborals haurà de tenir en compte les situacions d'embaràs i part recent (article 26), i evitar l'exposició a agents o a condicions que puguin influir negativament en la salut del fetus o de la treballadora. En aquests casos es pot rellevar la treballadora afectada del treball nocturn o del treball per torns.

Quan no resulti possible l'adaptació del lloc de treball a les condicions necessàries de salubritat, en els supòsits d'embaràs o part recent, si això pot influir negativament en l'estat de salut de la treballadora o del fetus i quedi acreditat per un certificat del metge de la Seguretat Social que l'assisteixi, «la treballadora haurà d'ocupar un altre lloc de treball o exercir una funció diferent, compatible amb el seu estat».

L'empresari o empresària ha de consultar amb els representants dels treballadors i treballadores la relació de llocs exempts de riscos.

Les mesures contingudes en aquest article són aplicables al període de lactància. Inicialment, es reconeix el dret de les embarassades a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i preparació del part, amb avís previ i amb justificació.

L'**article 27** preveu la incorporació a la feina de menors de divuit anys, a efectes de l'avaluació de riscos. Ells mateixos o els seus pares o tutors han de ser informats dels riscos existents i de les mesures adoptades per a la seva protecció.

L'**article 21** estableix les obligacions de l'empresari o empresària davant de l'existència d'un risc greu o imminent:

- a) Informar amb rapidesa del risc i de les mesures que s'han d'adoptar.
- b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors i treballadores puguin interrompre la seva activitat i, si és necessari, abandonar immediatament el lloc de treball, sense que es pugui exigir la represa de l'activitat mentre persisteixi el perill.
- c) Disposar el necessari perquè el treballador o treballadora que no pugui posar-se en contacte amb el seu superior jeràrquic, davant d'una situació de perill greu i imminent, estigui en condicions d'evitar el perill i disposi dels mitjans per fer-ho.

En l'apartat 2 d'aquest article, es reconeix el dret dels treballadors i treballadores a interrompre la seva activitat i a abandonar el lloc de treball, en cas necessari, quan considerin que l'activitat comporta un risc imminent i greu per a la seva seguretat.

En cas de risc greu i imminent, si l'empresari o empresària no adopta o no permet adoptar les mesures necessàries per garantir la salut dels treballadors i treballadores afectats, els representants legals d'aquests poden acordar per majoria dels seus membres la paralització de l'activitat i han de notificar de manera immediata l'acord a l'empresa i a l'autoritat laboral, que ratificarà o anul·larà la mesura en vint-i-quatre hores.

Aquest acord també pot ser adoptat per decisió majoritària dels delegats i delegades de prevenció, quan no sigui possible reunir amb urgència l'òrgan de representació legal dels treballadors i treballadores.

La llei garanteix que els treballadors i treballadores o els seus representants no poden patir cap perjudici com a conseqüència de l'adopció de les mesures assenyalades, tret que hagin actuat amb mala fe o amb negligència greu.

D'altra banda, l'article 29 de la llei recull les obligacions dels treballadors i treballadores en matèria de prevenció de riscos i que l'incompliment d'aquestes obligacions té la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.



PRESTACIÓ D'ATUR

Prestacions contributives

Dret: el tenen tots els treballadors i treballadores amb tres cents seixanta dies de cotització o més que siguin acomiadats de manera procedent o improcedent per causes objectives, per finalització de contracte, per resolució de període de prova o per resolució del contracte, per no acceptació de mobilitat geogràfica o de modificació de condicions de treball, per expedient d'ocupació (de reducció de jornada, de suspensió de contracte o d'extinció de contracte) i per decisió de la dona treballadora que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball com a conseqüència de la seva condició de víctima de violència de gènere.

Pèrdua de dret: es perd per jubilació, per reconeixement de pensió per invalidesa, per rebuig d'oferta d'ocupació adequada, d'accions de formació, etc., excepte si hi ha causes justificades, o per infracció/sanció d'ordre social (per exemple, realitzar treball remunerat sense estar d'alta a la Seguretat Social).

Durada i quantia del dret

Període de cotització	Dret a prestació
Des de 360 fins a 539 dies	120 dies
Des de 540 fins a 719 dies	180 dies
Des de 720 fins a 899 dies	240 dies
Des de 900 fins a 1.079 dies	300 dies
Des de 1.080 fins a 1.259 dies	360 dies
Des de 1.260 fins a 1.439 dies	420 dies
Des de 1.440 fins a 1.619 dies	480 dies
Des de 1.620 fins a 1.799 dies	540 dies
Des de 1.800 fins a 1.979 dies	600 dies
Des de 1.980 fins a 2.159 dies	660 dies
Des de 2.160 en endavant	720 dies

Quantia

L'import mensual de la prestació d'atur és el 70% de la base reguladora mensual de la prestació en els sis primers mesos de dret (cent vuitanta dies), el qual passa a ser el 50% a partir del període esmentat.

Límits en tots els casos

MÍNIMS	
Sense fills/es	80% IPREM
Amb fills/es	107% IPREM
MÀXIMS	
Solter/a sense fills/es	175% IPREM
Cònjuge a càrrec o 1 fill/a	200% IPREM
Amb 2 fills/es	225% IPREM

S'entendrà que es tenen fills o filles a càrrec quan siguin menors de vint-i-sis anys o més grans amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, no percebin rendes de qualsevol tipus iguals o superiors al salari mínim inter-professional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries, i convisquin amb la persona beneficiària.

SUBSIDI D'ATUR

Prestacions assistencials

Persones beneficiàries: persones aturades inscrites durant un mínim d'un mes, que no tinguin altres rendes que superin el 75% de l'SMI mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extres, i que:

- Hagin exhaurit l'assegurança de desocupació i tinguin responsabilitats familiars.
- Hagin exhaurit l'assegurança de desocupació i tinguin més de quaranta-cinc anys.
- Siguin emigrants retornats que hagin treballat dotze mesos en els últims sis anys a països que no formin part de l'espai econòmic europeu o amb els quals no hi hagi conveni sobre protecció d'atur.
- Hagin estat alliberats de la presó i no tinguin dret a la prestació d'atur, sempre que la privació de llibertat hagi estat superior a sis mesos.
- Hagin estat declarats plenament capaços o invàlids en el grau de parcial, com a conseqüència d'un expedient de revisió.

Més persones beneficiàries: persones aturades inscrites que no tinguin altres rendes que superin el 75% de l'SMI mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extres, i que no tinguin dret a la prestació contributiva perquè no tenen el període mínim de cotització, sempre que:

- Sense tenir dret a assegurança de desocupació, tinguin responsabilitats familiars i hagin cotitzat almenys tres mesos.
- Sense tenir dret a assegurança de desocupació ni responsabilitats familiars, hagin cotitzat almenys sis mesos.

Més persones beneficiàries: treballadors i treballadores aturats que tinguin més de cinquanta-cinc anys, encara que no tinguin responsabilitats familiars, i estiguin inclosos en algun dels supòsits anteriors, que hagin cotitzat almenys sis anys per desocupació en la seva vida laboral i acreditin dret a pensió en edat de jubilació.

Més beneficiaris:

- Persones aturades majors de quaranta-cinc anys quan hagin esgotat una prestació contributiva d'atur de set cents vint dies, que no tinguin altres rendes que superin el 75% de l'SMI mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extra.
- Persones aturades, treballadors i treballadores fixos discontinus, que hagin esgotat una prestació contributiva de qualsevol durada, majors de quaranta-cinc anys, i que hagin cotitzat nou anys com a fixos discontinus.

Cas, període de subsidi i quantia

En general, el subsidi és durant sis mesos, amb pròrroga fins a un màxim de divuit mesos i amb la quantia del 80% de l'IPREM.

Cas 1. Persones aturades, amb els requisits generals, i que hagin esgotat la prestació d'atur i tinguin responsabilitats familiars, però siguin majors de 45 anys:

<i>Variants</i>	<i>Període de subsidi</i>	<i>Quantia</i>
<ul style="list-style-type: none">▶ + de 45 anys, que hagin esgotat la prestació d'atur, almenys 120 dies.▶ + de 45 anys, que hagin esgotat la prestació d'atur, almenys 180 dies.▶ - de 45 anys, que hagin esgotat la prestació d'atur, almenys 180 dies.	<ul style="list-style-type: none">▶ 6 mesos, amb pròrroga fins a un màxim de 24 mesos.▶ 6 mesos, amb pròrroga fins a un màxim de 30 mesos.▶ 6 mesos, improrrogables.	<ul style="list-style-type: none">▶ 80% de l'IPREM.

Cas 2. Persones aturades inscrites que no tinguin altres rendes que superin el 75% de l'SMI mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extres, i que no tinguin dret a la prestació contributiva per no tenir el període mínim de cotització, sempre que tinguin la situació següent:

<i>Variants</i>	<i>Període de subsidi</i>	<i>Quantia</i>
<p>▶ Amb responsabilitats familiars.</p>	<p>▶ 3 mesos de cotització, 3 mesos de subsidi.</p> <p>▶ 4 mesos de cotització, 4 mesos de subsidi.</p> <p>▶ 5 mesos de cotització, 5 mesos de subsidi.</p> <p>▶ 6 o més mesos de cotització, 21 mesos de subsidi.</p> <p>▶ Si el subsidi té una durada de 21 mesos, es reconeixerà per un període de 6 mesos, prorrogables fins a esgotar-ne la durada màxima.</p>	<p>▶ 80% de l'IPREM.</p>
<p>▶ Sense responsabilitats familiars.</p>	<p>▶ 6 mesos, improrrogables.</p>	

Cas 3. Treballadors i treballadores aturades que tinguin més de 55 anys, encara que no tinguin responsabilitats familiars, estiguin inclosos en els supòsits anteriors, hagin cotitzat almenys 6 anys per desocupació en la seva vida laboral i acreditin dret a pensió en edat de jubilació.

<i>Variants</i>	<i>Període de subsidi</i>	<i>Quantia</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durant el temps necessari per arribar a l'edat ordinària de jubilació. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80% de l'IPREM, però durant els 6 primers mesos les quanties següents: ▶ 80% de l'IPREM, si la persona beneficiària té un familiar o cap a càrrec. ▶ 107% de l'IPREM, si la persona beneficiària té 2 familiars a càrrec. ▶ 133% de l'IPREM, si la persona beneficiària té 3 familiars a càrrec o més.

Cas 4. Persones aturades majors de 45 anys quan hagin esgotat una prestació contributiva d'atur de 720 dies, que no tinguin altres rendes que superin el 75% de l'SMI mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extra.

<i>Variants</i>	<i>Període de subsidi</i>	<i>Quantia</i>
	▶ 6 mesos.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80% de l'IPREM, si la persona beneficiària té un familiar a càrrec o cap. ▶ 107% de l'IPREM, si la persona beneficiària té 2 familiars a càrrec. ▶ 133% de l'IPREM, si la persona beneficiària té 3 familiars a càrrec o més.

Cas 5. Aturats i aturades i treballadors i treballadores fixos discontinus que hagin esgotat una prestació contributiva de qualsevol durada, majors de 45 anys i que hagin cotitzat 9 anys com a fixos discontinus.

<i>Variants</i>	<i>Període de subsidi</i>	<i>Quantia</i>
	▶ Durant el mateix temps que el nombre de mesos cotitzats l'any anterior a la sol·licitud.	▶ 80% de l'IPREM.

DELEGATS DE PERSONAL I COMITÈS D'EMPRESA. LES ELECCIONS SINDICALS

En l'elecció dels comitès d'empresa, hi participen tots els treballadors i treballadores de l'empresa, mitjançant les eleccions sindicals.

Qui pot promoure les eleccions sindicals?

- Les organitzacions sindicals més representatives.
- Les organitzacions sindicals que tinguin un mínim del 10% de representants de l'empresa.
- Els treballadors i treballadores del centre de treball per acord majoritari.

El paper dels delegats i delegades de personal

Els delegats i delegades de personal exerceixen la representació dels treballadors i treballadores davant de l'empresariat en matèria d'adopció d'acords amb l'empresa, negociació col·lectiva, plantejament de conflictes col·lectius, etc.

Permisos retribuïts per a l'exercici de les seves funcions (crèdit horari)

Els representants dels treballadors i treballadores tenen permís retribuït per desenvolupar les funcions atribuïdes com a conseqüència del seu càrrec representatiu d'acord amb la taula següent:

Fins a 50 treballadors/es	15 hores mensuals
De 101 a 250 treballadors/es	20 hores mensuals
De 251 a 500 treballadors/es	30 hores mensuals
De 501 a 750 treballadors/es	35 hores mensuals

Aquest crèdit horari es pot acumular en un o diversos delegats de personal o membres del comitè d'empresa i té una retribució igual a la de les hores efectivament treballades.

Promoció d'eleccions sindicals

Poden promoure-les els subjectes legitimats per a la promoció del procés electoral (article 67.1 de l'Estatut dels treballadors).

Àmbit i manera de l'elecció

L'àmbit és el centre de treball i la manera de l'elecció és per votació entre els treballadors i treballadores (article 69 de l'Estatut dels treballadors).

Inici del procés legal

El procés comença com a mínim trenta dies després del registre del preavis d'eleccions sindicals a l'Oficina Pública de Registre (article 74 de l'Estatut dels treballadors).

Constitució de la mesa electoral

Constitueixen la mesa el treballador o treballadora més antic (president/a), el de més edat (vocal) i el de menys edat (secretari/ària); tots ells de l'empresa o centre de treball en el qual es produirà l'elecció (article 73 de l'Estatut dels treballadors).

El cens electoral (nombre de representants)

El cens electoral és el document que acredita el nombre de treballadors i treballadores amb dret de vot (article 74.3 de l'Estatut dels treballadors) i del qual es desprèn el nombre de representants legals que cal elegir d'acord amb l'escala següent (article 62 i 63 l'Estatut dels treballadors):

De 6 a 30 treballadors/es	1 delegat/ada
De 31 a 49 treballadors/es	3 delegats/ades
(en tots dos casos per elecció individual)	
De 50 a 100 treballadors/es	5 representants elegits en el comitè d'empresa en llista tancada i amb sistema proporcional
De 101 a 250 treballadors/es	9 representants elegits en el comitè d'empresa

Representació legal dels treballadors i treballadores

Delegats de personal i comitès d'empresa

Garanties individuals

- Informe en cas de sanció greu o molt greu.
- Prioritat de permanència a l'empresa en acomiadaments col·lectius.
- No ser acomiadat durant el mandat ni l'any següent per l'exercici de la seva activitat.
- Expressar les seves opinions i distribuir publicacions en jornada de treball.

Drets col·lectius

- Disposar d'espais per a les informacions escrites.
- Tenir informació econòmica trimestral i coneixement del balanç i la memòria de l'empresa.
- Emetre informe sobre la reestructuració d'ocupació, trasllat d'instal·lacions, reducció de jornades, plans de formació, fusions, absorcions o implantacions o revisió de sistemes d'organització del treball.

- Conèixer els models dels contractes de treball i rebre una còpia bàsica dels escrits.
- Ser informat de les sancions per faltes molt greus als treballadors i treballadores.
- Vigilar el compliment de les normes de salut laboral i seguretat social.
- Vigilar la no discriminació dels treballadors i treballadores en les seves condicions de treball per raons no professionals de sexe, edat, raça, etc.



GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

