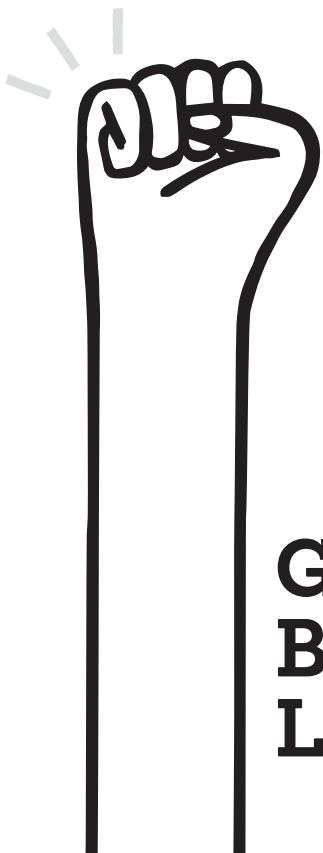


GUIA BÀSICA LABORAL



El poder de canviar-ho tot



GUIA BÀSICA LABORAL



Barcelona, març del 2023

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: Microvolare - Imprenta Pagès

Dipòsit legal: B 15770-2019

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**

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 22.900 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 pimes i per donar respostes efectives mitjançant la seva representació legal.

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 pimes, 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 tindreu 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, febrer de 2023

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

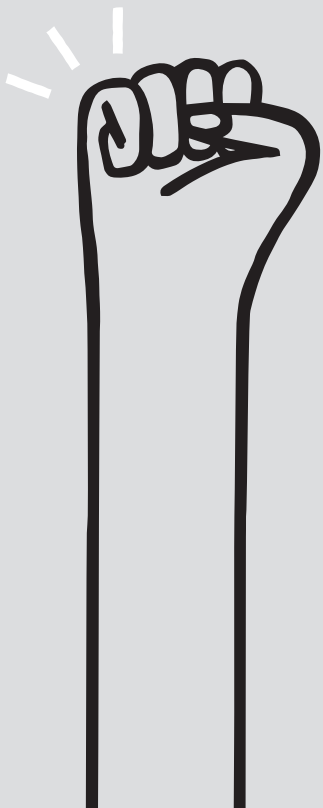
ATENCIÓ

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 pimes. Aquesta guia no dona solució a tots els problemes i no respon a la complexitat en què moltes vegades es presenten. D'altra banda, cal consultar també els convenis col·lectius i els pactes d'empresa, que poden millorar els drets que regula l'Estatut dels treballadors (ET). Si teniu qualsevol dubte, consulteu els vostres delegats i delegades o aneu als locals de CCOO per rebre l'assessorament dels nostres assessors i assessores sindicals o advocats i advocades.



ÍNDEX

— Requisits i drets en el contracte	7
— Treball a distància i teletreball (Llei 10/2021)	11
— Discriminacions i desigualtats per motiu de gènere	13
— Assetjament sexual i LGTBI-fòbia	25
— Modalitats més usuals de contractació	29
— Contractes de les empreses de treball temporal	49
— Estructura del salari	51
— Suspensió del contracte de treball	57
— Suspensions i permisos per naixement, adopció i cura de menors (articles del 48.4 al 48.9 de l'ET)	59
— Extinció del contracte de treball	63
— Suspensions i extincions col·lectives	65
— Acomiadament disciplinari	79
— Calendari laboral	83
— Temps de treball	87
— Mobilitat	89
— Modificació substancial de les condicions de treball (article 41 de l'ET)	95
— Garanties per canvi d'empresari o empresària	99
— Drets en matèria de formació	103
— Permisos retribuïts i reduccions i adaptacions de jornada per cura de familiars (article 37.3 de l'ET)	107
— Excedències	111
— Dret a la seguretat i a la salut en el treball	115
— Prestacions d'atur i rendes bàsiques	121
— Delegats i delegades de personal i de comitès d'empresa i sindicals. Les eleccions sindicals	133
— Graus de consanguinitat i afinitat	137





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 4 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 6 mesos per als tècnics i tècniques titulats.
 - Els 2 mesos per a la resta dels treballadors i treballadores, però pot ser de fins a un màxim de 3 mesos a les empreses de menys de 25 treballadors i treballadores.
- La representació dels treballadors i treballadores (comitès o delegats i delegades d'empresa i sindicals) ha de rebre una còpia bàsica de cada contracte, així com de les seves pròrrogues, i ha 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 10 dies a partir de la formalització del contracte. A més, l'empresa ha de donar d'alta a la Seguretat Social la persona treballadora. Es pot comprovar l'alta mitjançant l'informe de la vida laboral, el qual es pot demanar a la Seguretat Social, o una còpia del tràmit que pot lliurar l'empresa.
- En tot cas, han de constar per escrit: els contractes de formació en alternança amb el treball i els de pràctica professional, els contractes a temps parcial, els fixos discontinus, els de relleu, els contractes a domicili, els d'obra o servei determinat no extingit, els de circumstàncies

de la producció, els de treballadors i treballadores contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger i els contractes a temps determinat superior a 4 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.

La liquidació

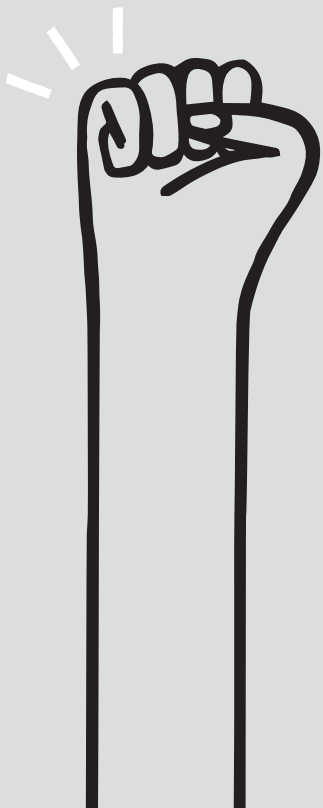
A la finalització del contracte la persona treballadora té dret a rebre una proposta de liquidació i es pot signar que s'ha rebut afegint *no conforme i/o pendent de revisió*. Independentment de la indemnització que li correspongui, si escau, el treballador o treballadora haurà de percebre en la seva 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 la persona treballadora i pot assistir a l'acte de signatura de la liquidació amb ella.

Continguts del contracte

Tot contracte escrit ha de reflectir, juntament amb les dades personals de la persona contractada i les dades de l'empresa, inclosa l'activitat que declara realitzar:

- 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.

A més, cal informar-se sobre les clàusules addicionals o els annexos, per exemple, sobre protecció de dades, confidencialitat, prevenció de riscos, clàusules de no competència, etc., a banda de les notes de referències legals i el text en lletra petita o molt petita.



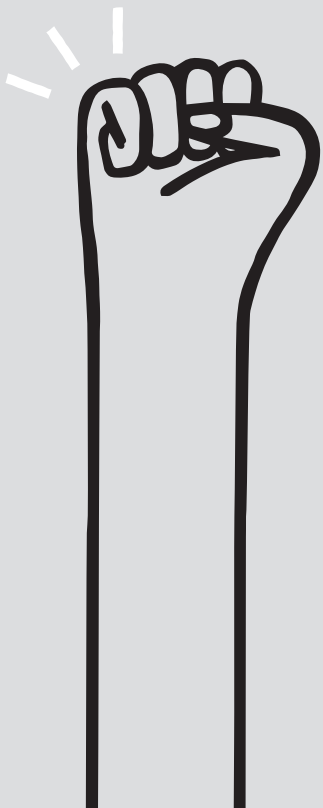
TREBALL A DISTÀNCIA I TELETREBALL (LLEI 10/2021)



L'article 13 de l'ET ha estat desenvolupat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància (L 10/2021), de la qual el teletreball és la modalitat realitzada amb eines telemàtiques.

El teletreball és una de les formes previstes en l'article 34.8 de l'ET perquè la persona treballadora pugui adaptar la seva jornada laboral per conciliar la seva vida laboral i la professional.

El teletreball és voluntari i reversible, ha de fer-se obligatòriament un contracte escrit en el qual han de constar tots els aspectes generals d'un contracte ordinari així com el sistema de compensacions i/o aportacions d'equips i el seu manteniment, registre i flexibilitat de jornada, drets de privacitat i desconnexió digital.



DISCRIMINACIONS I DESIGUALTATS PER MOTIU DE GÈNERE



L'article 4.2, apartat c, de l'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 de diversitats funcionals físiques o psíquiques, sempre que les persones reuneixin les condicions necessàries per a l'acompliment de la feina.

El dret a la igualtat en el treball i la defensa davant l'assetjament sexual La igualtat i la 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 (LOIEDH), 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 de persones de l'altre sexe.

L'entrada en vigor de la LOIEDH, va deixar palès que hi ha desigualtat de gènere en l'àmbit laboral i que cal abordar la lluita contra aquesta desigualtat a través d'accions i mesures independentment que es tingui l'obligació o no de disposar d'un pla d'igualtat. Això va motivar la incorporació obligatòria dels plans d'igualtat a les empreses que tinguessin més de 250 persones treballadores en plantilla. Així mateix, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), aprovada més tard que l'anterior, estén l'obligatorietat de negociar plans d'igualtat a totes les administracions públiques.

A Catalunya trobem la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (L 17/2015), que és una adaptació de la LOIEDH.

Amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, es regulen els plans d'igualtat i el seu registre al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius i plans d'igualtat) (RD 901/2020).

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (RD 902/2020), en vigor des del 14 d'abril del 2021, té com a finalitat garantir la transparència i la igualtat retributiva entre les dones i els homes que facin feines d'igual valor. Aquests registres han de permetre a l'empresa

detectar fàcilment les desigualtats que no estiguin fonamentades en raons objectives.

Preveu l'obligació de tenir un pla d'igualtat a empreses amb més de 50 persones treballadores. Però què és un pla d'igualtat? Qui el negocia? Quina durada té? Què ha d'incloure?

Tal com defineix l'article 46 de la LOIEDH, els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans han de fixar els objectius concrets que cal assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Com a màxim tenen 4 anys de vigència.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (RDL 6/2019), va introduir una sèrie de modificacions als plans d'igualtat, la principal de les quals va ser ampliar l'existència gradual de l'obligació de disposar de pla d'igualtat a les empreses amb 50 persones treballadores o més.

Un altre canvi introduït per l'RDL 6/2019 va ser concretar tant el diagnòstic, enumerant una sèrie de matèries (procés de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, la familiar i la laboral; infrarepresentació femenina; retribucions, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe), com el pla d'igualtat, determinant els elements que l'han de conformar.

El delegat o delegada sindical, ja sigui electe o a l'empara de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), és qui s'encarrega de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva en una empresa. Les funcions del responsable sindical d'igualtat són les següents: col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa, si n'hi ha, per promoure-hi la igualtat d'oportunitats (o, si no n'hi ha, directament amb Recursos Humans); assessorar el conjunt de la representació sindical, l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat; integrar sistemàticament la perspectiva de gènere a totes les àrees i els nivells d'intervenció sindical, d'organització del treball i de negociació col·lectiva, i vetllar pel compliment efectiu de les lleis d'igualtat i de les lleis contra les violències masclistes en l'àmbit de l'empresa.

L'RD 901/2020, en concordança amb la LOIEDH, enumera de manera molt específica quins són els àmbits de negociació mínims en un pla d'igualtat, que, obligatòriament, des del març del 2022, ha de tenir qualsevol empresa de més de 50 persones treballadores.

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, la familiar i la laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- j) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de contenir el contingut mínim regulat en l'article 8.2 de l'RD 901/2020:

Determinació de les parts que els concerten.

- a) Àmbit personal, territorial i temporal.
- b) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- c) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en l'RD 902/2020, l'exigibilitat del qual, segons l'esmentat reial decret, serà gradual com els plans d'igualtat (disposició transitòria setena de la LOIEDH).
- d) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- e) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- f) Identificació dels mitjans i els recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- g) Calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- h) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- i) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- j) Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal o convencional no n'obligui l'adequació.

A més del contingut mínim, el pla d'igualtat pot contenir mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i d'altres de no enumerades en l'article 46.2 de la LOIEDH, com violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o d'altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per a cada objectiu fixat a fi d'eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

Aquest reial decret també estableix l'obligatorietat de la participació sindical en totes les comissions negociadores tant si hi ha representació legal de persones treballadores com si no, garantint la negociació i la representació de les plantilles.

COMISSIÓ NEGOCIADORA

Sens perjudici de les previsions del conveni col·lectiu que sigui aplicable, la negociació del pla d'igualtat i del diagnòstic previ l'ha de dur a terme la representació legal de les persones treballadores. En cap cas s'admeten plans negociats per comissions ad hoc (informals, adjuntes, paral·leles...).

Empreses amb representació legal de les persones treballadores

S'ha de constituir una comissió negociadora per part de les persones treballadores, comitè d'empresa, delegats i delegades de personal o seccions sindicals si n'hi hagués, que en el seu conjunt sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa. La negociació per a grups d'empresa s'ha de regir pel que preveu l'article 87 de l'ET. Es pot elaborar un pla únic, amb les especificacions necessàries per a totes les empreses o part d'elles negociant d'acord amb l'article 87 de l'ET, sempre que ho acordin les organitzacions legítimes. No obstant això, aquelles empreses que no estiguin incloses al pla del grup han de disposar igualment del seu propi pla d'igualtat.

Empreses sense representació legal de les persones treballadores.

En aquests casos, la Comissió Negociadora està subjecta a les regles següents (article 5.3 de l'RD 901/2020):

- Es compon d'un màxim de 6 membres.
- Està integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector a què pertany l'empresa i amb legitimació per formar part de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu aplicable.
- La representació sindical s'ha de formar en proporció a la representativitat dels sindicats legitimats al sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats.
- No obstant això, aquesta Comissió Negociadora està vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de 10 dies.

El període de vigència o la durada dels plans d'igualtat, que han de ser determinats, si escau, per les parts negociadores, no pot ser superior a 4 anys.

Sobre el registre retributiu i la transparència salarial. L'RD 902/2020 té com a objecte identificar les discriminacions directes i indirectes, concretament les degudes a les valoracions incorrectes de llocs de treball. Això passa quan, en l'exercici de treballs d'igual valor, es percep una retribució inferior sense que es pugui justificar de manera objectiva. Per aplicar el principi de transparència salarial, aquest reglament articula:

- El funcionament del registre salarial.
- Les auditories salarials obligatòries a les empreses que tinguin pla d'igualtat.
- El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda a l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.
- El dret d'informació de les persones treballadores.

Aquest principi de no-discriminació està regulat en l'article 28 de l'ET, en el qual s'estableix que un treball té el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

Per poder negociar els plans d'igualtat, elaborar el registre retributiu i l'auditoria retributiva, les administracions, les patronals i els sindicats més representatius han acordat i han publicat una sèrie de guies que, com la que s'adjunta a l'enllaç, faciliten la negociació i l'orienten de manera clara. Els acords que s'hi contenen són els que hem d'exigir que s'incorporin i es compleixin als plans d'igualtat.

<https://ja.cat/guia-mesures-plans-igualtat-2021>

CONCEPTES BÀSICS SOBRE DESIGUALTAT DE GÈNERE

Bretxa de gènere: disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Bretxa salarial: diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones. Es té en compte per avaluar les desigualtats de gènere en els ingressos.

Segregació horitzontal: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Es palesa en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i en la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment entesos com a masculins. Es dona el cas que els llocs de treball feminitzats tenen una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical: distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitat. Es produeix quan les dones es concentren majoritàriament

a llocs de treball amb nivells menors de responsabilitat, i palesa les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.

Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o una organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals i dels estereotips de rols de gènere.

Terra enganxifós: barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes. Les obligacions que s'imposen a les dones des de l'àmbit domèstic, a fi que restin en aquest espai, els creen nombroses dificultats per desenganxar-se d'aquest terra enganxifós que les atrapa.

Doble presència: presència d'una mateixa persona (dona, habitualment) al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball domèstic i de cura. Comporta l'augment de les càrregues de treball assalariat i del treball domèstic familiar quan apareixen de manera simultània.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida per donar resposta a les necessitats de cura de les persones, amb la finalitat que totes tinguin els mateixos deures i drets en l'equilibri de cuidar i de ser cuidades.

Desigualtat, discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual: les LGTBI-fòbies

En la nostra societat existeix un conjunt d'LGTBI-fòbies que comporten pallisses, assassinats, presó i penes de mort en alguns països.

Aquestes fòbies també són identificables en el nostre entorn social i es donen també al món laboral. Així es produeix discriminació.

- Les persones LGTBIQ+ són rebutjades quan sol·liciten una feina, són discriminades en l'accés a la formació i la promoció professional o són víctimes d'acomiadaments no justificats.

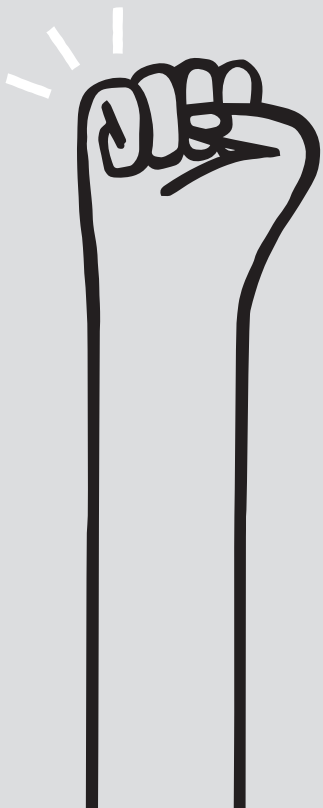
- Aquestes persones són invisibles i no s'atreveixen a sortir de l'armari per por de ser discriminades en la promoció de la seva carrera professional.
- Les persones LGTBIQ+ s'autoexclouen de llocs de treball en aquells sectors de producció i empreses que són considerats homòfobs o proclius a ser-ho. Aquest fet es produeix quan gais, lesbianes, transsexuals o bisexuals ja no van a les entrevistes de treball perquè creuen que no acceptaran la seva candidatura a causa de la seva orientació sexual, o no es presenten a un concurs per ascendir perquè parteixen del mateix raonament.
- Les persones LGTBIQ+ són víctimes d'actes d'assetjament homòfob en què hi ha una agressió de tipus verbal o físic, o quan es vulnera la seva dignitat mitjançant comportaments intimidadors, hostils o ofensius.
- Les persones LGTBIQ+ no gaudeixen dels mateixos permisos que les persones heterosexuales, per exemple de paternitat, per tenir cura de la parella malalta o per mort o supervivència, o prestacions de l'assegurança de vida i d'assistència sanitària per a treballadors i treballadores i els seus familiars.
- Les persones LGTBIQ+ són discriminades per una por irracional a transmissions de malalties com el VIH o d'altres de transmissió sexual.

Els comportaments assetjadors constitueixen un perjudici per a la salut laboral de les persones treballadores, ja es tracti d'assetjament psicològic o físic per part de l'empresari o empresària, dels comandaments o dels companys i companyes. És obligació de la part empresarial garantir la salut laboral a l'empresa segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL). Això implica que els comportaments d'assetjament també donen lloc a una problemàtica de salut d'origen laboral. Els comportaments d'assetjament per part de companys i companyes constitueixen una infracció laboral a càrrec de l'assetjador que és, en conseqüència, susceptible de sanció per part de l'empresari o empresària per fer palès el seu rebuig a aquest tipus de comportaments.

Totes les normes jurídiques sobre discriminació, igualtat i assetjament (Constitució, ET, normes de la Unió Europea, LPRL) són vàlides per fer front a les LGTBI-fòbies, i això val també per als convenis col·lectius i acords d'empresa i protocols d'assetjament laboral i sexual.

Alguns convenis col·lectius preveuen protocols específics i també hi ha normes específiques per donar suport a l'acció sindical de la representació sindical a l'empresa, hagin nomenat delegat o delegada d'igualtat o no.

La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (L 11/2014), l'Observatori contra l'Homofòbia (<https://och.cat/>) i la guia editada per CCOO de Catalunya (<https://ja.cat/guia-lgtb-ambit-laboral-2013>) són també instruments útils per afrontar situacions de desigualtat, discriminació i fòbies LGTBIQ+.





ASSETJAMENT SEXUAL I LGTBI-FÒBIA

La LOIEDH, en els seus articles 48.1 i 48.2 estableix l'obligatorietat de protegir les persones treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant l'elaboració d'un protocol d'assetjament i la posterior sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses, sense excepció.

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, i a actuar en cas de detectar o tenir coneixement d'un cas d'assetjament.

Totes les mesures contra la discriminació i contra l'assetjament han de ser negociades amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

Discriminacions per motiu d'origen

Les persones migrants tenen els mateixos drets i deures laborals que els nacionals espanyols (inclòs el dret de sindicació). A més de la Llei d'estrangeria i el seu reglament, els afecten totes les normes laborals tinguin permís de residència i treball o no. En aquest cas, per exemple, tenen dret a demandar per salaris impagats o per acomiadaments i, específicament, poden reclamar prestacions de la Seguretat Social (article 36.5 de la Llei d'estrangeria i article 1 del Conveni 019 de l'OIT).

Discriminació per raó d'edat

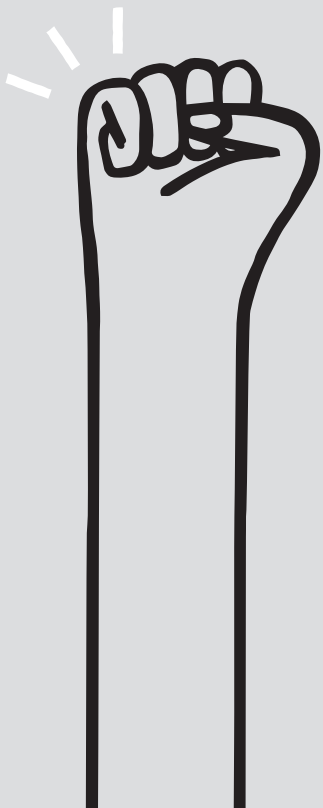
El jovent és un dels sectors poblacionals, conjuntament amb les dones i la població migrant, que més pateix la precarietat i l'explotació laboral. A la societat

està normalitzat que la gent jove, sobretot entre 18 i 25 anys, hagi d'acceptar condicions laborals que vulnereu els seus drets com a treballadora per la seva falta d'experiència laboral o formativa. Sembla que la precarietat juvenil és una etapa que tothom ha de passar per arribar a l'adulthood, però la realitat és la contrària: les persones joves precàries evolucionen a persones adultes precàries. La pobresa no pot ser normalitzada per raó d'edat i a l'Estat espanyol tenim un problema en aquest sentit.

La precarietat no té només un efecte negatiu en el desenvolupament de la persona i les seves expectatives de vida i de futur, sinó que és una de les principals causes de problemes emocionals i mentals, com ara l'estrès, l'ansietat o la depressió. Alhora, és també la causant de part dels accidents laborals, que, dia rere dia, causen ferits i morts als centres de treball. Les estadístiques que vam presentar des de CCOO el mes de desembre del 2021 a l'informe "Joves i salut laboral. La intervenció sindical" van mostrar com les persones joves tenen més probabilitats de patir lesions greus a la feina, en comparació amb adults de més edat.

Com a sindicat de classe, tenim com a objectiu erradicar aquests factors, que agreugen la precarietat i ens impossibiliten viure vides dignes. És per això que el jovent afiliat entre 16 i 35 anys, a part dels comitès d'empresa i les seccions sindicals, té la possibilitat d'organitzar-se a Acció Jove - Joves de CCOO, un espai de coordinació i organització del jovent sindicat amb l'objectiu de donar resposta a les problemàtiques juvenils a partir de la seva sindicació i, alhora, un espai de visibilització del jovent al si del sindicat. Acció Jove es troba a les diferents federacions i unions intercomarcals del sindicat, a part de tenir una estructura nacional en la qual es coordinen les diferents estratègies per fer front a la precarietat juvenil als espais de representació i concertació social, així com a les mobilitzacions i vagues dels diferents sectors.

La precarietat juvenil va molt més enllà del lloc de treball i les nostres condicions de feina; és per això que des de CCOO no ens centrem només en la part laboral del problema, sinó que analitzem i treballem alternatives a la problemàtica de l'emancipació juvenil, des de l'accés a l'habitatge o els alts preus de l'energia, el transport i el consum, fins a l'accés a l'educació superior, l'oci no consumista o serveis bàsics com el de la salut mental. Actualment, a l'Estat espanyol el 80 % de les persones joves que tenen entre 18 i 29 anys viuen a la llar familiar per impossibilitat d'emancipar-se. Joventut i precarietat no haurien d'estar associades i l'única alternativa a la segona és l'organització sindical.



MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



Aquest quadre no recull els contractes signats anteriorment a la reforma laboral de desembre del 2021 —Reial decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball (RDL 32/2021)—, que estan en vigor fins a la seva finalització, prevista transitòriament en aquest reial decret llei. En aquests casos també et podem assessorar, encara que no es descriguin en aquesta guia. Per exemple, ja no es poden signar contractes d'obra i servei, modalitat que ha estat derogada per aquesta reforma. Tot contracte amb causa falsa —fraud de llei— o que no respecti els seus requisits essencials és susceptible de ser impugnat durant la seva vigència o en el termini màxim de 20 dies hàbils des de la seva finalització formal.

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
INDEFINIT ORDINARI (1)	Escrit o verbal. Obligatori per escrit a sol·licitud d'una de les parts.	Indefinida.
<p>FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA I ALTRES MODALITATS D'INDEFINIT</p> <p>https://ja.cat/sepe-llistado-contratos-indefinido</p> <p>Guia oficial del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) sobre contractes indefinits.</p> <p>N'hi ha més de 15 tipus amb clàusules específiques que van canviant segons les polítiques de foment d'ocupació vigents en cada moment.</p>	Sempre per escrit.	Indefinida.

(1) En el cas d'indefinitos adscrits a obres de la construcció, un cop finalitzada l'obra o unitat d'obra i segons les prevenció i contenció per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19 (RDL 30/2021), que modifica —impulsada per CCOO a través d'una iniciativa legislativa popular (ILP)—, podrà produir-se, segons els casos contracte o extinció indemnitzada del 7 % dels salaris meritats.

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER ACOMIADAMENT
<p>És el conegut com a <i>contracte fix</i>.</p>	<p>En cas d'acomiadament improcedent, 33 dies per any treballat, amb un límit de 24 mensualitats. Als contractes signats amb anterioritat al 12 de febrer del 2012 els serà aplicable la disposició transitòria onzena de l'ET: 45 dies per any treballat fins al 12 de febrer del 2012.</p>
<p>Cadascun d'aquests tipus de contracte vol fomentar l'ocupació estable de col·lectius diferents. Els requisits, els incentius i les bonificacions són variables i la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social (LISOS) i les normes concordants fiscals i de la Seguretat Social regulen les sancions per incompliment, frau o abús d'aquest tipus de contractació.</p> <p>Persones amb discapacitats físiques o psíquiques en empreses i en centres especials d'ocupació, enclavaments laborals, aturades de llarga durada, víctimes de violència de gènere, familiar d'autònom o autònoma, majors de 52 anys beneficiàries de subsidis d'atur, empleades de la llar, alta direcció, conversió de contractes formatius, conversió de relleu per jubilació avançada...</p>	<p>Acomiadament per causes objectives: 20 dies per any, amb un límit de 12 mensualitats. En cas que es declari la improcedència, la indemnització serà de 33 dies per any treballat amb un límit de 24 mensualitats.</p>

modificacions del Reial decret llei 30/2021, de 23 de desembre, pel qual s'adopten mesures urgents de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació al sector de la construcció (L 32/2006) i recol·locació en altres obres, participació en accions de formació i requalificació professional, suspensió del

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
A TEMPS PARCIAL	Sempre per escrit.	Pot ser per temps indefinit o de durada determinada. És una variant, respecte de la jornada, que poden tenir els altres contractes i un frau en la contractació denunciabile. Es pot demandar si no correspon a la realitat.
FIX DISCONTINU	Sempre per escrit. Ha de reflectir la durada, la jornada i la distribució horària. També la parcialitat si el conveni la preveu.	Indefinida.

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER 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 aplicable.</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 12 dies per any treballat en els contractes d'obra i servei vigents transitòriament, eventual per circumstàncies de la producció i de relleu, signats a partir de l'1 de gener del 2015.</p>
<p>L'objecte és la realització de treballs estacionals, activitats de temporada, intermitents en períodes certs, determinats o indeterminats.</p> <p>Per desajustos temporals d'ocupació no és adequat i s'ha d'utilitzar l'eventual per circumstàncies de la producció.</p> <p>Han de ser a temps complet excepte acord en el conveni col·lectiu, si ho justifica l'activitat del sector.</p> <p>Pot realitzar-se la prestació de serveis en execució de contractes, mercantils o administratius previsibles que siguin part de l'activitat ordinària de l'empresa. Si la contracta genera discontinuïtats, els cicles d'activitat generen les crides sense que la contracta finalitzi.</p> <p>En el cas dels contractes, els convenis col·lectius poden determinar un període màxim d'inactivitat que ha de ser de 3 mesos si el conveni no preveu un altre termini. Acabat el termini, l'empresa pot adoptar mesures procedents conjunturals o definitives.</p>	<p>Ordre de crida escrita segons conveni.</p> <p>Possibilitat per al treballador o treballadora de reclamar per acomiadament en cas de no crida, en un termini de 20 dies des que se sàpiga la falta de convocatòria.</p>

--	--	--

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



Les ETT poden concertar contractes fixos discontinus per a la cobertura de contractes de posada a disposició en diverses empreses successivament. Aquests contractes han de respectar les causes legals de contractació temporal de substitució o circumstàncies de la producció. No poden fer contractes per feines fixes discontinues de l'empresa principal ni contractes formatius. La persona treballadora serà fixa discontinua de l'ETT.

Els convenis poden constituir bosses sectorials d'ocupació, en les quals poden estar inscrites les persones en període d'inactivitat per afavorir-ne la contractació i la formació (seran el col·lectiu preferent per a aquestes contractacions i accions formatives); també poden establir un temps mínim de crida anual i una indemnització per fi de crida.

Les empreses han d'informar les persones fixes discontinues i la representació legal de les persones treballadores d'aquestes persones de l'existència de vacants fixes ordinàries perquè puguin efectuar sol·licituds de conversió voluntària del contracte.

L'empresa ha d'informar anualment o semestral la representació legal de les persones treballadores de les previsions de crida i les altes efectives que es produeixin.

L'antiguitat es computa per la durada de la relació laboral, incloent-hi el temps d'inactivitat i no els serveis prestats efectivament.

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
DE SUBSTITUCIÓ DE PERSONA AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL	Sempre per escrit.	<p>La durada de la reserva de lloc de treball o del procés de selecció i fins a 15 dies abans de l'inici de la reserva.</p> <p>Màxim 3 mesos en processos de selecció de personal fix, ampliables per negociació col·lectiva.</p>
FORMACIÓ EN ALTERNANÇA AMB EL TREBALL	Sempre per escrit. No es pot establir període de prova.	<p>3 mesos mínim i 2 anys màxim, ampliables a 2 més fins a l'obtenció del títol.</p> <p>No computen per a aquests períodes les situacions de discontinuïtat a la feina ni les situacions de suspensió del contracte següents: incapacitat temporal, naixement o adopció de fill o filla, guarda preadoptiva, incapacitat temporal per risc per a l'embaràs i la lactància, i violència de gènere. Si, finalitzat el contracte, la persona continua treballant a l'empresa, no es pot</p>

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER ACOMIADAMENT
<p>Objectiu: substitució temporal de treballadors i treballadores amb reserva de lloc de treball o en cobertura temporal durant un procés de selecció i per complementar jornades reduïdes previstes legalment o convencional.</p> <p>Hi ha de constar el nom de la persona substituïda i la causa de substitució.</p> <p>No és possible en casos de suspensió del contracte-vaga, ERTO ni vacances.</p>	<p>No</p>
<p>L'objecte del contracte és compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius de cicles de formació professional, universitària i especialitats formatives incloses al catàleg del Sistema Nacional d'Ocupació (TMS/283/2019).</p> <p>No hi ha límit d'edat, excepte per als nivells 1 i 2 del catàleg (30 anys), que no opera per a empreses d'inserció segons la previsió de l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció (L 44/2007), i per a les escoles taller, cases d'oficis i similars del Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'ocupació (RDL 3/2015).</p> <p>S'exigeix un pla formatiu individual elaborat per les entitats educatives amb la participació de l'empresa. La persona contractada comptarà amb dos tutors, un del centre educatiu i un de l'empresa.</p>	

		establir un nou període de prova i tot el temps del contracte computa a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.
--	--	--

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



No és possible aquest contracte si la persona treballadora ja ha desenvolupat la mateixa feina a l'empresa amb qualsevol altra modalitat de contracte.

Solament es pot signar un contracte per cicle formatiu o especialitat a la mateixa empresa.

Es poden signar amb diverses empreses sempre que responguin a diferents activitats dintre del cicle o especialitat.

No es poden realitzar hores extraordinàries, excepte per motius de prevenció o reparació de sinistres i danys extraordinaris i urgents (article 35.3 de l'ET), ni tampoc hores complementàries, si el contracte és a temps parcial, ni treballar per torns o amb nocturnitat.

Excepcionalment es poden realitzar activitats laborals fora de jornada si no es poden desenvolupar en aquells períodes per la naturalesa de les activitats.

El temps de treball efectiu que cal compatibilitzar amb l'activitat formativa no pot excedir un 65 % i un 85 %, respectivament, el primer i el segon any, en referència a la jornada del conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la màxima legal.

Salari: el que fixi específicament el conveni que afecta l'empresa, el 65 % i el 85 % dels salaris de conveni de la funció desenvolupada si no els fixa i el 65 % i el 85 % del salari mínim interprofessional si no hi ha conveni.

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
<p>PER A L'ADQUISICIÓ DE PRÀCTICA PROFESSIONAL</p>	<p>Sempre per escrit.</p>	<p>6 mesos mínim i 1 any màxim. La negociació col·lectiva pot fixar la durada dins d'aquests límits.</p> <p>En el cas d'empreses d'inserció, el que disposi la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LO 4/2007), segons la reglamentació que l'adapti a la durada dels estudis, el grau de discapacitat i les característiques de les persones</p>

MODALITATS DE CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA O TEMPORAL



DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER ACOMIADAMENT
<p>L'objecte del contracte és l'obtenció de pràctica professional relacionada i posterior a l'obtenció de titulació o certificació d'estudis universitaris, de formació professional de grau mitjà o superior, ensenyaments equivalents artístics i esportius i certificats de professionalitat de Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional (LO 5/2002).</p> <p>S'ha de concertar dins dels 3 anys posteriors a l'obtenció del títol habilitant (5, en el cas de persona amb discapacitat).</p> <p>No es pot subscriure si ja s'ha obtingut pràctica professional per la mateixa activitat a l'empresa per un període superior a 3 mesos (s'exclouen les pràctiques curriculars).</p> <p>L'empresa ha d'elaborar un pla formatiu que vinculi titulació i activitat professional. El còmput del temps s'interromp en cas d'incapacitat temporal, naixement o adopció de fill o filla, guarda preadoptiva, risc per a l'embaràs i la lactància i violència de gènere.</p> <p>El salari ha de ser el fixat en el conveni i, si no hi ha previsió, ha de ser el 100 % de la retribució ordinària de la funció desenvolupada.</p> <p>No es poden realitzar hores extraordinàries excepte per motius de prevenció o reparació de sinistres i danys extraordinaris i urgents (article 35.3 de l'ET). El període de prova no pot excedir 1 mes, excepte per conveni col·lectiu. Si, finalitzat el contracte, la persona continua treballant a l'empresa no es pot establir un nou període de prova i tot el temps del contracte computarà a l'efecte de l'antiguitat a l'empresa.</p> <p>En finalitzar el contracte, la persona treballadora té dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.</p>	<p>No, en cas de finalització.</p> <p>Les mateixes indemnitzacions que en un contracte ordinari, en cas d'acomiadament objectiu o improcedent.</p>

MODALITAT	FORMALITZACIÓ	DURADA
<p>EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ</p>	<p>Sempre per escrit, excepte si la durada és inferior a 4 setmanes. En aquest cas, però, hi ha dret a contracte escrit si es demana i, en tot cas, és recomanable demanar l'acreditació d'alta a la Seguretat Social.</p>	<p>Màxim 90 dies ampliables fins a 1 any per conveni col·lectiu. Mentre duri l'execució de programes del Pla de recuperació, transformació i resiliència i el Fons de la Unió Europea.</p>

MODALITATS DE CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA O TEMPORAL



DEFINICIÓ I PECULIARITATS	INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER ACOMIADAMENT
<p>Incrementos ocasionals i imprevisibles de l'activitat i oscil·lacions que comportin desajustos temporals en l'ocupació. S'inclouen les vacances. S'han de justificar les circumstàncies que connectin la durada amb l'increment d'activitat.</p> <p>S'exclouen feines en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives.</p>	<p>12 dies per any treballat. Ampliables per negociació col·lectiva.</p>

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

MODALITATS MÉS USUALS DE CONTRACTACIÓ



DEFINICIÓ I PECULIARITATS		INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE O PER ACOMIADAMENT
<p>Requisits:</p> <p>Es pot fer a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha 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>Pot 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 —33 anys cotitzats(*), 6 anys d'antiguitat a l'empresa, contracte a jornada completa—, segons aquesta escala:</p>		<p>12 dies per any treballat en els contractes signats a partir de l'1 de gener del 2015. Ampliables per negociació col·lectiva.</p>
Any de la jubilació	Edat exigida segons els períodes cotitzats en el moment del fet causant	
2022	62 i 2 mesos. 35 anys i 6 mesos o més.	
2023	62 i 4 mesos. 35 anys i 9 mesos o més.	
2024	62 i 6 mesos. 36 anys o més.	
2025	62 i 8 mesos. 36 anys i 3 mesos o més.	
2026	62 i 10 mesos. 36 anys i 3 mesos o més.	
2027	63 anys. 36 anys i 6 mesos.	
<p>(*) Els requisits per a persones pluriocupades amb jornades parcials són diferents dels generals.</p>		

La reforma laboral de l'RDL 32/2021 (disposició addicional 2a) preveia un estatut del becari que ha de regular la formació pràctica tutelada a empreses i institucions i les pràctiques curriculars i extracurriculars. El Reial decret 103/2019, d'1 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació (RD 103/2019), solament afecta els becaris i becàries investigadors predoctorals, als quals s'aplica el contracte temporal per a l'adquisició de pràctica professional de l'article 11.3 de l'ET. Aquesta previsió està pendent de desenvolupament legal.

La llei *rider* (RDL 9/2021) declara que aquest col·lectiu ha de tenir relació laboral i que la situació d'autònom és un frau de llei i, per tant, s'han d'aplicar els contractes adequats dins les normes generals d'ET.

A partir del Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar (RDL 16/2022), s'equiparen les formes i les condicions de contractació amb la resta de persones treballadores, i respecte de les causes d'acomiadament desapareix el desistiment i s'especifiquen causes objectives relacionades amb aquest tipus d'activitat laboral.

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

L'article 15 de l'ET estableix el caràcter indefinit dels contractes temporals que incompleixin el que preveu aquest article de la mateixa manera que es determina quan no es fan per escrit o no s'ha donat d'alta la persona treballadora a la Seguretat Social.

Si un mateix treballador o treballadora és contractat per una empresa, o per empreses del mateix grup empresarial, per un període de 24 mesos durant

30 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 complementaris 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 s'han de tenir en compte els contractes temporals formatius, de relleu, substitució 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 18 mesos en el període de 24 mesos d'encadenament de contractes, la persona treballadora té dret a tenir la consideració de contractada indefinida i a reclamar aquesta condició si no li és reconeguda. L'empresa ha de comunicar per escrit al treballador o treballadora, en el termini de 10 dies de finalització del termini, que ha adquirit la condició d'indefinit.

L'incompliment empresarial d'aquesta obligació es tipifica a la LISOS com a falta sancionable.

En aquests casos, el treballador o treballadora pot 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 ha d'emetre la certificació i també n'ha de fer arribar una còpia a l'empresa.

Pel que fa a les administracions públiques (article 8 de l'EBEP), com que existeixen dos tipus de personal (funcionari o estatutari i personal laboral), els procediments de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal han de ser públics, i s'han de regir, en tot cas, pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i celeritat, i tenen per finalitat la cobertura immediata del lloc.

Ara bé, les condicions sobre temporalitat són diferents en el cas del personal laboral. S'aplica la legislació general (ET) i les mateixes modalitats de contractació com a condicions, durada i límits legals en la contractació successiva.

En el cas del funcionariat i del personal estatutari, l'única figura possible de temporalitat és el personal interí, que està determinat per l'article 10 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), modificat per l'article 1 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (L 20/2021), i que solament es pot realitzar per les causes següents:

- L'existència de places vacants, quan no sigui possible la seva cobertura per funcionariat de carrera, per un màxim de 3 anys.
- La substitució transitòria dels titulars, durant el temps estrictament necessari.
- L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a 3 anys, ampliables fins a 12 mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament de l'EBEP.
- L'excés o acumulació de tasques per un termini màxim de 9 mesos, dins d'un període de 18 mesos.

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, de 16 de juliol, de modificació de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal (L 29/1999), que ha estat modificada 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 disposicions mínimes de seguretat i salut a la feina en l'àmbit de les empreses de treball temporal (RD 216/1999).
- El contracte de treball entre un treballador o treballadora i una ETT serà sempre per escrit (sigui indefinit, indefinit fix discontinu 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, la representació legal dels seus treballadors i treballadores.
- L'empresa usuària ha d'informar la representació dels treballadors i treballadores sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, durant els 10 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.
- Els treballadors i treballadores contractats per ser cedits a empreses usuàries tenen dret, durant els períodes que hi prestin serveis, a per-

cebre, 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 ha 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 ha de consignar aquest salari en el contracte de posada a disposició del treballador o treballadora.

- Sens perjudici del que estableix l'ET, quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat el treballador o treballadora té 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 12 dies de salari per cada any de servei.
- Quan finalitzin els contractes que tinguin una durada determinada, s'ha de pagar al treballador o treballadora la part corresponent, segons el temps treballat, a la quantitat de 12 dies per any de servei. També es pot prorratejar mensualment.
- En cap cas es pot 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 de la representació 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'ET estableix que en el conveni o, si no n'hi ha, mitjançant el contracte individual s'ha de determinar l'estructura del salari. També s'ha de pactar si són o no consolidables els complements salarials (complements personals del lloc de treball de quantitat o de qualitat en el treball).

No tenen 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 (SMI)

El Govern fixa, amb consulta prèvia 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 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (L 1/2000) (per exemple, el pagament de la pensió d'aliments al cònjuge o als descendents o els deutes amb la Seguretat Social).

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 la part empresarial i la representació legal dels treballadors i treballadores.

No obstant això, es pot acordar en el conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les 12 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.

Sobre el salari s'aplica una retenció a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques que serveix per finançar els pressupostos generals de l'Estat, els serveis i les prestacions públiques segons la seva llei i el seu reglament.

La quota sindical íntegra és deduïble dels ingressos bruts i, també, fins a 300 €, de les despeses d'honoraris jurídics pagats en relació amb procediments contra les empreses (demandes laborals).

També es descompta la cotització a la Seguretat Social, que serveix, per exemple, per establir la base de cotització per al pagament de prestacions per incapacitat temporal, jubilacions, invalidesa, atur, paternitat o maternitat i d'altres de previstes en la Llei general de la Seguretat Social (LGSS).

La base de cotització és la suma de tots els ingressos salarials inclosa la part proporcional de les pagues extres del mes anterior a la baixa o la mitjana dels 3 mesos anteriors en casos com els de jornades variables.

En cas d'incapacitat temporal, molts convenis col·lectius i pactes d'empresa tenen millores sobre els mínims fixats en l'LGSS, que són:

- En cas de malaltia comuna o accident no laboral:
 - Sense valor, 0 % de la base, els 3 primers dies.
 - 60 % de la base de cotització del 4t al 20è dia.
 - 75 % de la base de cotització del 21è dia en endavant.

- En cas d'accident laboral o malaltia professional:
 - 75 % de la base de cotització des del 1r dia

Si el contracte finalitza posteriorment a l'inici de la incapacitat temporal es té dret a prestació, però la prestació d'atur es considera que es va esgotant

paral·lelament, excepte en els casos d'accident, malaltia professional, maternitat o paternitat.

Si no es té dret a prestació d'atur, la prestació d'incapacitat temporal finalitza amb l'alta mèdica.

Altres garanties del salari

El salari té la consideració de deute preferent en els concursos de creditors i, en aquest cas i en d'altres d'insolvència acreditada de l'empresa, està protegit, junt amb les indemnitzacions per acomiadament, pel Fons de Garantia Salarial, amb els límits de la seva norma reguladora.

Interessos

Els interessos per mora regulats a l'ET 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 els abona voluntàriament. Incorre en mora l'empresari o empresària que no abona la retribució. El 10 % 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 l'L 1/2000, l'interès legal del diner més 2 punts.

Discriminació salarial per raó de sexe (vegeu també l'apartat sobre discriminació de gènere)

L'ET 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 de les condicions de la retribució.

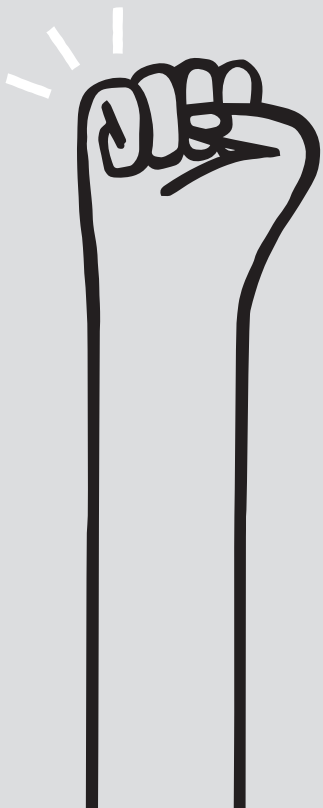
El Tribunal Constitucional ha afirmat amb reiteració que, per excloure o no l'existència de discriminació retributiva per raó de sexe quan es donen nivells retributius diferents, el criteri de comprovació no pot ser la identitat formal de les tasques, sinó la igualtat de valor del treball.

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 145/91).

El Tribunal Constitucional intenta evitar, a través d'una avaluació objectiva del valor del 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'ET.

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 persones treballadores de diferents sexes siguin d'igual valor o de contingut equivalent.





SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball

L'article 48 de l'ET, 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 9 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 6 anys o de menors d'edat que siguin més grans de 6 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, ha de substituir la relació laboral amb reserva de lloc de treball durant 2 anys, que s'han 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 30 dies a partir de l'acabament de les situacions que s'esmenten.

SUSPENSIONS I PERMISOS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ I CURA DE MENORS (ARTICLES DEL 48.4 AL 48.9 DE L'ET)



El naixement, que comprèn el part i la cura del menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi civil.

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

Se n'exclouen, d'aquest còmput, les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica. En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ha d'ampliar en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no s'ha de reduir, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per a la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat dels progenitors, en períodes setmanals que es poden gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.

Això no obstant, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a 4 setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor. La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixen aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, la suspensió té una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Aquestes 6 setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora.

El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin reglamentàriament. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant o guardador amb finalitat d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades

i objectives, degudament motivades per escrit. En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, l'adopció, en situació de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte té una durada addicional de 2 setmanes, una per a cadascun dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de l'LPRL, la suspensió del contracte ha de finalitzar el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En el supòsit previst en l'article 45.1.n, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o jutgessa pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos. Les persones treballadores s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats que van del 4 al 8 de l'article 48 de l'ET.



EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Tal com assenyala l'article 49 de l'ET, el contracte de treball s'ha d'extingir:

- 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 12 dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, a 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'han d'entendre prorrogats automàticament fins al termini quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i el treballador o treballadora continui 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 considera 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 15 dies.

d) Per dimissió del treballador o treballadora, hi ha d'haver el preavís 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 perjudici 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.



SUSPENSIONS I EXTINCIONS COL·LECTIVES

Extincions i suspensions col·lectives dels contractes de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives. Expedients ETOP temporals o d'extinció (ERTO/ERO)

Les causes d'extinció incloses en els articles 51.1 i 52.c (individuals) de l'ET són idèntiques entre si fins al punt que aquest últim remet directament “a causes que preveu l'article 51.1”.

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 90 dies afecti:

- a) 10 treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin menys de 100.
- b) El 10 % del nombre de treballadors i treballadores de l'empresa en aquelles que n'ocupin entre 100 i 300.
- c) 30 treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin més de 300.

L'article 51 de l'ET 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'entén que la disminució és persistent si durant 3 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 ha 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 ha 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 llindars numèrics de l’acomiadament col·lectiu són els que s’han indicat anteriorment, però amb les precisions següents:

a) L’article 51 de l’ET, 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 còmput del nombre d'extincions de contracte (rellevant per al cas de l'acomiadament col·lectiu), s'han de tenir en compte altres extincions produïdes en el període de referència (90 dies) per iniciativa de la part empresarial, 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 llindars assenyalats, sense que concorrin noves causes. En aquest cas, les extincions s'han de considerar fetes en frau de llei i han de ser declarades nul·les.

Tant les extincions com les suspensions col·lectives s'han de tramitar segons l'ET i les normes que el desenvolupen amb requisits i terminis diferents segons la modalitat i el nombre de persones afectades: causes econòmiques, productives, tecnològiques, de força major, dins d'un procés concursal —segons el que preveu el Reial decret legislatiu 1/2020, de 5 de maig, pel qual s'aprova el text refós de la Llei concursal (RDL 1/2020), modificat per la Llei 16/2022, de 5 de setembre, de reforma del text refós de la Llei concursal—, per situació d'emergència sanitària o els previstos per aplicar amb el suport del mecanisme RED.

Però en tots hi ha uns criteris sindicals que cal tenir en compte a l'hora de fer-hi front:

- Si no hi ha representació legal de les persones treballadores a l'empresa, s'ha d'escollir ràpidament una comissió negociadora ad hoc i, paral·lelament, convocar eleccions sindicals.
- Cal organitzar el suport d'assessorament del sindicat intercomarcal o de la federació i del nostre Gabinet Tècnic Jurídic tan aviat com es pugui, si ja tenim informació oficiosa.

- Recepció de la documentació, però no manifestar acord amb les causes ni amb les mesures i la justificació proposades a la primera reunió.
- Reclamar tota la documentació necessària per a la negociació i el seguiment en l'aplicació de l'expedient tant en extincions com en suspensions, calendaris i criteris d'afectació desafectació.
- Acompanyar la negociació i el seguiment d'accions d'informació, consulta i mobilització sindical i social, i utilitzar els organismes de conciliació i mediació oficial (Tribunal Laboral de Catalunya, Inspecció de Treball...).
- No arribar a acords no raonables, no documentats, injustificats, discriminatoris o de simple conveniència de l'empresa. No arribar a acords parcials fermes. El preacord ha de ser del conjunt de l'expedient: causes, conseqüències laborals i mesures pal·liatives econòmiques o socials.
- Utilitzar l'assemblea i el referèndum de la plantilla en cas de preacord per signar un acord.
- En cas de desacord, cal complementar la mobilització amb la impugnació judicial de l'expedient, un cop valorada la seva viabilitat jurídica tant per raons de forma com de fons.

Tant en les extincions com en les suspensions col·lectives de contractes, la representació legal de les persones treballadores té els drets d'informació, consulta, negociació i impugnació. Si a l'empresa no hi ha representació legal de les persones treballadores, es pot nomenar la denominada comissió ad hoc (article 41.4.a de l'ET) a l'únic efecte de la tramitació, la gestió i el seguiment de l'expedient.

L'elecció d'aquesta comissió ad hoc, d'elecció ràpida, no exclou l'elecció de representació legal de les persones treballadores (delegats i delegades o comitès d'empresa, procediment més lent) del qual poden formar part totes o part de les persones de la comissió ad hoc. Així, la representació legal de les persones treballadores tindria competències, drets i garanties plenes per a tot tipus de temes durant la vigència del mandat (4 anys) de les eleccions sindicals, i el suport permanent de CCOO.

Acomiadaments col·lectius, pla social i conveni especial amb la Seguretat Social per a majors de 55 anys

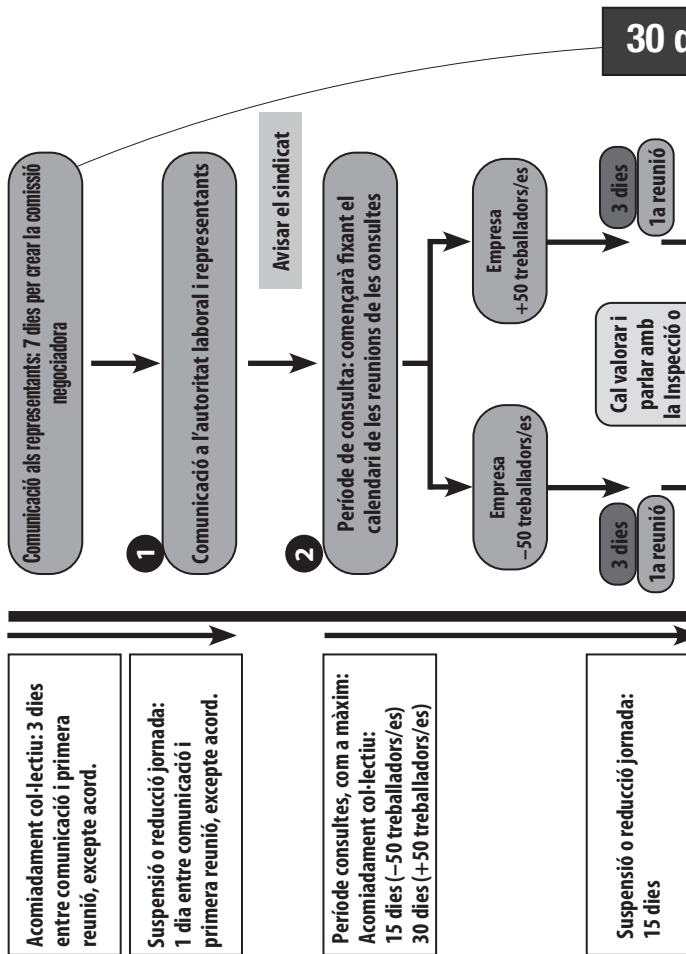
A les empreses que extingeixin més de 50 llocs de treball, l'empresa ha d'incloure un pla pal·liatiu de les conseqüències de les extincions que formi part de la negociació de l'expedient.

El conveni especial (article 51.9 de l'ET) ha de ser subscrit entre l'empresari o empresària, la persona treballadora i la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS). Si la part empresarial no el subscriu, l'han de signar la persona treballadora i la TGSS, que ha de donar trasllat de l'import i de les quotes que s'han d'ingressar. El termini per reclamar la subscripció del conveni especial és de 6 mesos des de la notificació de l'acomiadament.

A partir dels 63 anys d'edat, o 61 si l'acomiadament és per causes econòmiques, les aportacions al conveni han de ser a càrrec de la persona treballadora. S'exceptuen de l'obligació de subscriure aquest conveni especial les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius en procediments concursals.

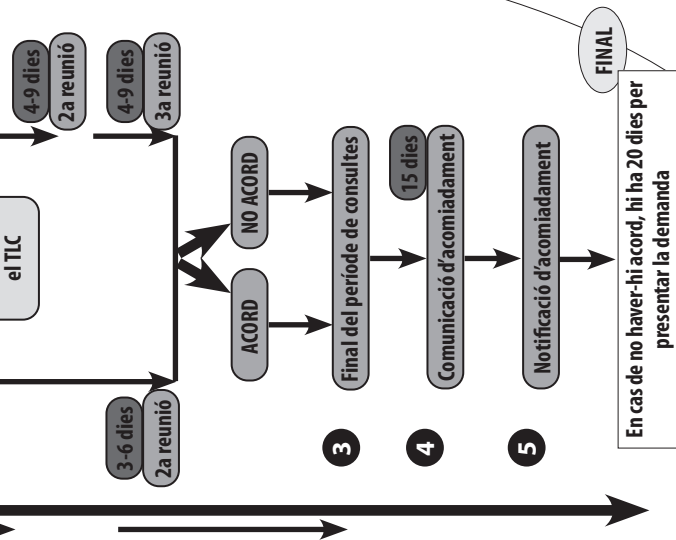
Fluxograma/cronograma d'un ERO d'extinció (article 51 de l'ET i Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i de reducció de jornada)

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 A QUI s'ha de fer la comunicació: l'empresa a la representació dels treballadors i treballadores i a l'autoritat laboral.

QUIN ha de ser el contingut de la comunicació:

1. Indicar les causes de l'acomiadament, la suspensió o la 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 més de 50 treballadors i treballadores) i convenis especials amb la Seguretat Social per a majors de 55 anys (acomiadament col·lectiu).
9. Calendari (suspensió de contractes o reducció de jornada).

Observació: sempre cal comunicar la situació al sindicat intercomarcal o a la federació de CCOO, que determinen si hi intervé el Gabinet Tècnic Jurídic. També si l'empresa inicia un concurs de creditors —que es regulen per la Llei 16/2022, de 5 de setembre, de reforma del text refós de la Llei concursal, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2020, de 5 de maig (L 16/2022)— cal contactar amb el Gabinet Tècnic Jurídic.

2 INICI del període de consultes: (acomiadament col·lectiu) han de passar un mínim de 3 dies després de la comunicació d'obertura.*

REUNIONS MÍNIMES: menys de 50 treballadors i treballadores: mínim 2 reunions; més de 50 treballadors i treballadores: mínim 3 reunions.

DURACIÓ DEL PERÍODE DE CONSULTES: menys de 50 treballadors i treballadores: 15 dies naturals; més de 50 treballadors i treballadores: 30 dies naturals. Suspensió de contracte o reducció de jornada: 15 dies, sempre excepte que hi hagi pacte en contra.

TEMPS ENTRE REUNIONS: menys de 50 treballadors i treballadores: 2 reunions mínim en intervals entre 3 i 6 dies; més de 50 treballadors i treballadores: 3 reunions mínim en intervals entre 4 i 9 dies; suspensió de contracte o reducció de jornada: 2 reunions mínim en intervals entre 3 i 7 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 i Seguretat Social (ITSS) o el Tribunal Laboral de Catalunya 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 ITSS si ens referim a qüestions de forma, però no si estem discutint la causa (això ja ho farem per via judicial).

- 4 TERMINI:** màxim 15 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 la representació dels treballadors i treballadores, i b) a l'autoritat laboral.

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

TERMINI: mínim 30 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.

Els expedients de regulació temporal d'ocupació ERTO (reducció, suspensió temporal dels contractes) ETOP (article 47 de l'ET i força major, article 47.5 de l'ET). El mecanisme RED (article 47 bis de l'ET)

Si les causes són temporals, els expedients d'extinció (ERO) no tenen justificació.

Són prioritàries les mesures de reducció sobre les de suspensió. La reducció ha de ser d'un màxim del 70 % i d'un mínim del 10 % de la jornada.

La durada del període de consultes ha de ser no superior a 15 dies (7 a les empreses de menys de 50 treballadors i treballadores); s'inicia amb una comunicació simultània a la representació de les persones treballadores i a l'autoritat laboral. L'empresa ha de comunicar almenys 5 dies abans la seva intenció i ha de requerir la constitució de la Comissió Negociadora.

L'autoritat laboral ha de requerir la ITSS sobre la comunicació i el desenvolupament del període de consultes. La ITSS disposa d'un màxim de 15 dies per lliurar l'informe.

La decisió empresarial pot ser impugnada per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de les prestacions d'atur (SEPE) per inexistència de causa en la situació legal d'atur.

Les comunicacions de l'empresari o empresària a l'autoritat laboral, a les persones representants legals de les persones treballadores i a aquestes darreres han de concretar per a cada persona l'extensió temporal i el tipus de reducció o suspensió demanat.

És possible una pròrroga de les mesures sempre que es tramiti durant la vigència de l'ERTO inicial; si finalitza, es tractaria d'un ERTO nou. El període de consultes ha de ser de 5 dies i l'autoritat laboral té un termini de 7 dies per decidir. L'efecte s'iniciarà, si s'autoritza, el dia següent de la finalització de l'ERTO inicial.

La pròrroga és impugnabile encara que l'ERTO inicial no s'hagi impugnat. Les impugnacions individuals d'ERTO i les seves pròrrogues queden paralitzades per les accions tramitades en el procediment de conflictes col·lectius.

ERTO per causa de força major (article 45 de l'ET)

S'incorporen com a supòsit de força major els impediments o les limitacions d'activitat motivats per decisions de l'autoritat pública incloses les orientades a la protecció de la salut pública.

No és preceptiu l'informe de la ITSS en el cas de limitacions per decisió d'autoritats públiques, però sí en altres supòsits.

L'empresa ha de justificar la relació entre la decisió de l'autoritat pública i l'activitat pròpia.

L'autoritat laboral l'ha d'autoritzar, si troba justificada la relació.

La sol·licitud es presenta simultàniament a l'autoritat laboral i a la representació legal de les persones treballadores. L'autoritat laboral ha de resoldre en un termini no superior a 5 dies. Si no ho resol, s'entén autoritzat. Si en formalitzar el període sol·licitat, la situació continua, l'empresa ha de demanar una nova autorització.

En tots els casos d'ERTO es poden produir desafectacions i afectacions segons l'evolució de les circumstàncies. Cal informar-ne prèviament la representació legal de les persones treballadores, el SEPE i la TGSS.

No es pot afectar persones inicialment no incloses.

No es poden fer hores extraordinàries, noves externalitzacions ni contractacions durant la vigència de l'ERTO sense justificació i informació a la representació legal de les persones treballadores.

Els beneficis en matèria de cotització per a l'empresa estan vinculats al manteniment de l'ocupació.

En els casos d'ERTO de força major, per a les persones afectades, el percentatge sobre la base de cotització per a prestacions d'atur és del 70 % durant

la vigència de l'ERTO. Aquestes prestacions no computen com a utilitzades i es té dret a la prestació contributiva, encara que no tinguin el temps mínim cotitzat.

El mecanisme RED (article 47 bis de l'ET)

El mecanisme RED (fons adscrit al Ministeri de Treball i Economia Social) sorgeix de l'experiència dels ERTO COVID, per fer front a situacions específiques, i s'ha de desenvolupar reglamentàriament.

Quan el Consell de Ministres activa un mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació per reduir jornada o suspendre contractes, en la modalitat cíclica o sectorial, les empreses incloses en l'àmbit o àmbits previstos al mecanisme poden presentar un ERTO en els termes previstos en l'article 47 bis de l'ET.

El procediment és el mateix que el dels ERTO de força major, però amb període de consultes i informe de la ITSS, que s'ha de presentar en un màxim de set dies. L'autoritat laboral té set dies més per resoldre'l. Si no el resol, s'entén autoritzat.

→ En la modalitat cíclica, les exempcions de les cotitzacions de la Seguretat Social a l'empresa són:

- 60 % durant 4 mesos (a comptar des de la data d'activació del mecanisme, pel Consell de Ministres).
- 30 % durant els 4 mesos següents.
- 20 % durant els 4 mesos següents.

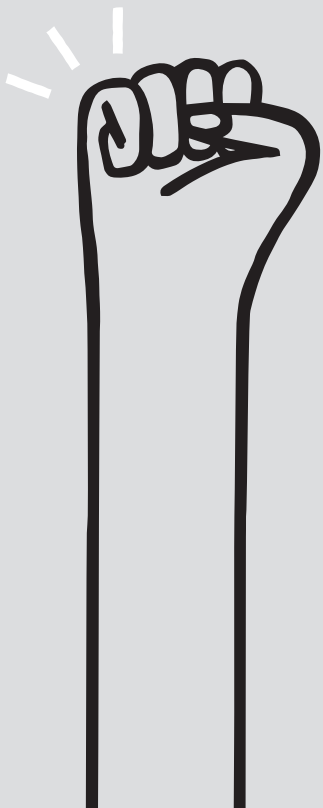
→ En la modalitat sectorial les exempcions de les cotitzacions de la Seguretat Social a l'empresa són:

- 40 %, condicionat al fet que es desenvolupin accions formatives.

La quantia de la prestació és del 70 % de la base reguladora durant tota la vigència de la mesura temporal de l'ERTO (amb els límits previstos a l'LGSS).

L'accés a la prestació no comporta el consum de les cotitzacions prèviament efectuades (comptador a zero).

Les persones afectades tenen dret al reconeixement de les prestacions contributives per desocupació, encara que no tinguin el període mínim d'ocupació cotitzada.





ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

Segons el que estableix l'article 54.1 de l'ET, el contracte de treball pot extinguir-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 ha de ser 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 té efecte l'acomiadament.

L'acomiadament d'una persona 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 la representació legal 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 5 dies, pot optar per readmetre el treballador o treballadora pagant-li els salaris de tramitació o indemnitzant-lo amb 33 dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de 24 mensualitats. L'opció per a la indemnització determina l'extinció del contracte de treball, que s'ha d'entendre produïda en la data del cessament efectiu en el treball.

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

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 9 mesos des de la data del naixement, l'adopció o l'acolliment.



CALENDARI LABORAL

Què és el calendari laboral?

L'empresa ha 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, ha 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'ET, referent a la contractació.

En tot cas, el calendari ha de contenir les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable. Aquestes no poden excedir les 14 a l'any, de les quals 2 han de ser locals.

És important la intervenció de les persones 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 s'ha de fixar 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, 2 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 ha de rebre 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 30 dies naturals (inclosos dies festius o no laborables) i el seu gaudi és obligatori. El temps de vacances no es pot canviar per salari. Alguns convenis fixen les vacances en dies laborables.

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 pot dividir o fraccionar el període de gaudi de les vacances en diverses parts.

Vacances i incapacitat temporal

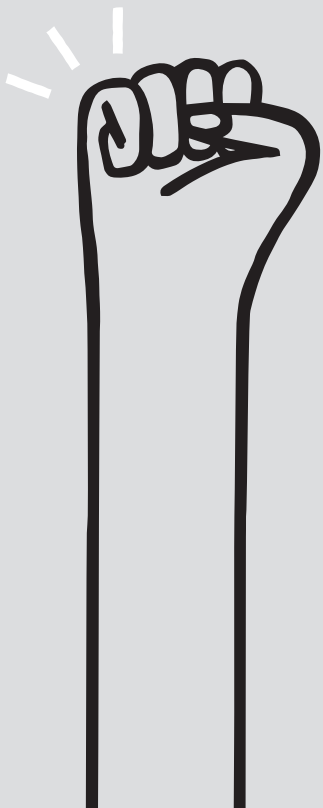
Quan a l'inici de les vacances anuals s'estigui en situació de baixa (incapacitat temporal), es té dret a continuar de baixa i a gaudir de les vacances a partir de l'alta mèdica.

Què passa si no hi ha acord amb l'empresari o empresària per agafar les vacances?

Quan no hi hagi acord entre el treballador o treballadora i la part empresarial, s'ha d'aplicar 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 20 dies de termini des de la data en què se li comunicui 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) o el Tribunal Laboral de Catalunya, però cal valorar-ne la possible utilitat.

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 la part empresarial i el 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'ET (articles del 34 al 38) i convenis col·lectius.

Màxims i mínims establerts per llei:

- Jornada màxima de 40 hores setmanals.
- Descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada.
- Descans mínim setmanal acumulable en períodes de 14 dies i mig: 36 hores.

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

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les 6 hores, s'ha d'establir un període de descans no inferior a 15 minuts, que ha de ser considerat temps de treball efectiu si ho assenyalava el conveni o el contracte de treball.

Per als treballadors i treballadores menors de 18 anys, si la durada de la jornada diària continuada excedeix les 4 hores i mitja, el període de descans ha de ser com a mínim de mitja hora. Els treballadors i treballadores menors de 18 anys no poden fer més de 8 hores de treball diari, inclòs el temps dedicat a la formació ni poden fer hores extraordinàries.

No es poden fer més de 9 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 10 de la nit i les 6 del matí. La jornada de treball nocturn no pot excedir les 8 hores diàries de mitjana en un període de referència de 15 dies.

- Els treballadors i treballadores nocturns no poden fer hores extraordinàries.
- Els treballadors i treballadores menors de 18 anys no poden realitzar jornada nocturna.

El registre de jornada (article 34.9 de l'ET)

Les empreses estan obligades a registrar la jornada laboral de totes les persones treballadores de l'empresa: l'inici, la finalització, les hores complementàries i extres, les pauses i qualsevol altra incidència.

Les persones treballadores i la seva representació legal —delegats i delegades d'empresa i sindicals, i membres de comitè d'empresa— tenen dret a accedir a aquestes dades, que s'han de conservar per un període mínim de 4 anys a disposició d'aquests i de la ITSS.



MOBILITAT

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 ha de ser pel temps imprescindible. L'empresa ha de comunicar aquesta situació a la representació dels treballadors i treballadores.

S'ha d'efectuar:

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

Si les funcions són inferiors, s'ha de mantenir 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 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 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 30 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 30 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 90 dies:

- a) Menys de 10 treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin menys de 100.
- b) Menys d'un 10 % del nombre de treballadors i treballadores de les empreses que n'ocupin entre 100 i 300.

c) Menys de 30 treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin 300 o més.

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

- a) 10 treballadors i treballadores o més en empreses de fins a 100.
- b) El 10 % o més de la plantilla en empreses entre 100 i 300 treballadors i treballadores.
- c) 30 treballadors i treballadores o més en empreses de més de 300.
- d) La totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors i treballadores.

El trasllat definitiu col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb la representació legal dels treballadors i treballadores d'una durada no inferior a 15 dies, improrrogable. En aquest període s'han de discutir 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'ha d'actuar de la manera que ja s'ha indicat en relació amb els expedients de regulació d'ocupació.

Desplaçament o trasllat temporal. Límits

L'empresa pot 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 12 mesos.

Les empreses han d'abonar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes. En cas de desplaçament superior a 3 mesos:

- a) El treballador o treballadora ha de ser informat del desplaçament amb una antelació mínima de 5 dies laborables a la data de la seva efectivitat.
- b) El treballador o treballadora té dret a un permís de 4 dies feiners al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a feiners els de viatge. Les despeses derivades d'aquest permís han d'anar a càrrec exclusiu de l'empresa.
- c) Els desplaçaments que en un període de 3 anys excedeixin els 12 mesos han de tenir, 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 al·legades per l'empresa no estan prou justificades. Tot això en el termini de 20 dies a comptar de l'endemà de la notificació de la decisió empresarial.

Igualment, el treballador o treballadora pot 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 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 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

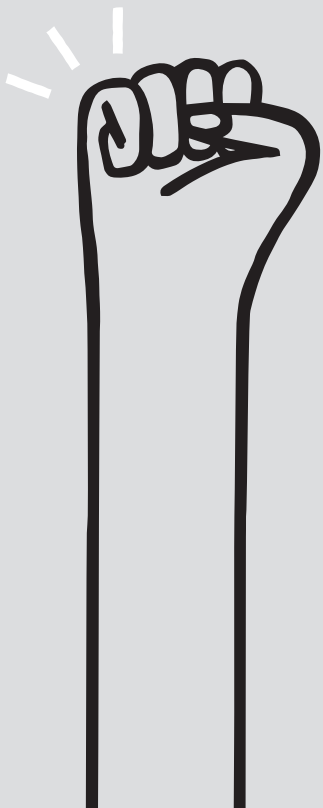
La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a aban-

donar 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 té una durada inicial de 6 mesos, i l'empresa té l'obligació de reservar a la treballadora el mateix lloc de treball.

Passats aquests 6 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 (article 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 pot modificar les condicions de treball si no hi ha provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- La modificació ha 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 15 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 15 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 poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió

d'un màxim de 3 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 90 dies, no arribin als llistats següents:

- a) A menys de 10 treballadors o treballadores en empreses que n'ocupin menys de 100.
- b) A menys del 10 % del nombre de treballadors o treballadores de les empreses que n'ocupin entre 100 i 300.
- c) A menys de 30 treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin 300 o més.

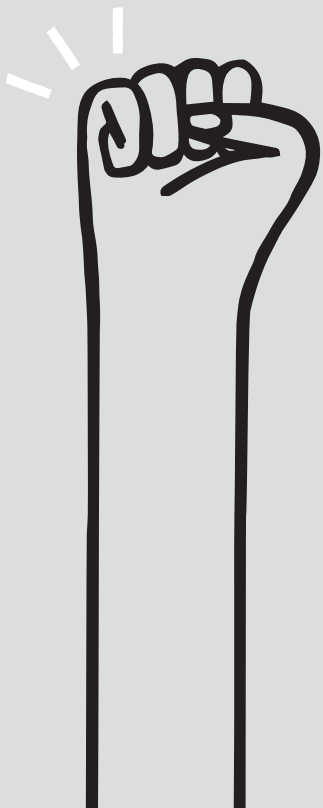
El treballador o treballadora pot impugnar la decisió empresarial davant del jutjat social, en un termini de 20 dies, a comptar des de la notificació de la decisió.

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

20 dies per any, amb un màxim de 9 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 15 dies amb la representació dels treballadors i treballadores. Si el període de consultes finalitza sense acord, la representació dels treballadors i treballadores pot 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.





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), totes dues empreses han de respondre 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 les persones 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 de la representació 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 poden dirigir a la representació 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, la representació dels treballadors i treballadores de l'empresa principal i de l'empresa auxiliar poden reunir-se conjuntament, i la representació dels treballadors i treballadores de l'empresa auxiliar pot 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'ET, 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 totes 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, totes 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'ET 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, totes dues empreses responen solidàriament, durant 3 anys, de les obligacions amb els treballadors i treballadores anteriors al canvi d'empresa i com a mínim 3 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'integra a l'altra empresa, la representació legal dels treballadors i treballadores ho continuarà sent.

Totes dues empreses han d'informar, abans que es produeixi, la representació 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 la representació 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 han de fomentar una política que garanteixi la formació i la readaptació professional (capítol III, títol I, article 40.2) i, de l'altra, es reconeix el dret a la promoció a través del treball (article 35.1).

A l'ET

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

Articles 11.1 i 11.3. Contracte de formació amb alternança amb el treball i contracte per a l'adquisició de pràctica professional.

Article 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.

Article 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 2 anys.

Article 23. Drets destinats a permetre compatibilitzar estudis i treball, que s'han de pactar 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.

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

Articles 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.

Article 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 CEOE, 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.

2015: Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral (L 30/2015), i nomenes estatals, autonòmiques i acords sectorials posteriors que la desenvolupen.

LA FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ¹

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 a 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 RETRIBUÏTS I REDUCCIONS I ADAPTACIONS DE JORNADA PER CURA DE FAMILIARS (ARTICLE 37.3 DE L'ET)²



IMPORTANT! Consulteu també els convenis col·lectius que en molts casos regulen d'altres situacions o milloren les previsions de l'ET

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2 dies en cas de naixement d'un fill o filla 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 4 dies.
- 1 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 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'ha d'incrementar 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 (1 hora diària) en jornades completes, d'acord amb el que di-

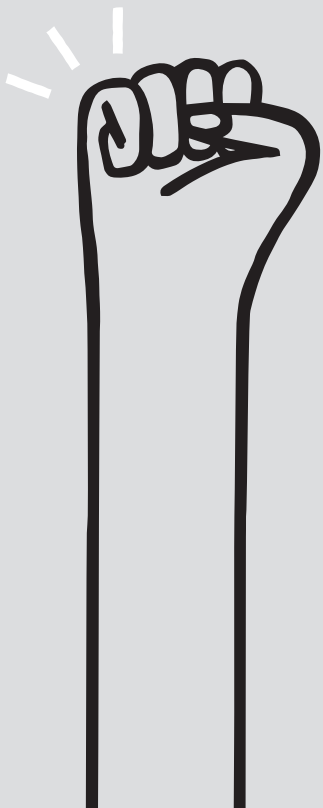
² D'acord amb la Sentència 145/2018 del Tribunal Suprem, els dies de permís retribuït han de tenir consideració de laborables i, per tant, el dia inicial per el gaudi d'aquests permisos no pot ser un dia festiu, sinó que ha de ser el primer dia feiner següent a aquell en què es produeix el fet que dona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

gui el conveni col·lectiu o per mitjà d'un acord individual amb l'empresa. Aquest permís pot ser gaudit pels dos progenitors, 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 el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui, per raons de guarda legal, tingui sota la seva atenció directa alguna persona menor de 12 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.
- Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada laboral, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclòs el treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida laboral i la familiar. Les adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives 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 15 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 han de ser també en la quantia corresponent a la cotització per jornada completa.
- El progenitor, adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor permanent té 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 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot 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'ET divideix les excedències en voluntàries, forçoses i per tenir cura de familiars. Els convenis col·lectius poden regular requisits i característiques diferents dels de l'ET; cal consultar-los abans de demanar una excedència.

L'**excedència forçosa** es preveu en l'article 45.1.k, en el 48.1 i, fonamentalment, en l'article 46 de l'ET. 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 3 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 1 any per a l'atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinat.

L'article 46 de l'ET preveu també les **excedències voluntàries**. Malgrat que l'excedència voluntària no apareix en l'article 45 de l'ET 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'ET 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 1 any.
2. El període de gaudi d'aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos, ni superior a 5 anys. Per generar dret a una nova excedència, han de transcórrer almenys 4 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 3 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 2 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.

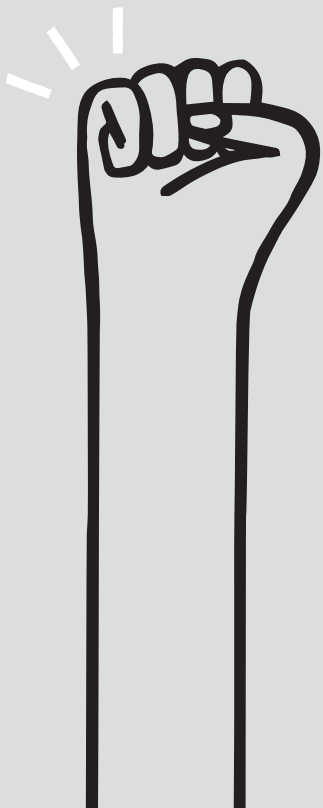
Si dos treballadors o treballadores o més de la mateixa empresa tinguessin el mateix dret derivat de la mateixa persona (fill o filla, familiar, etc.), l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si es té dret a una nova excedència per tenir cura d'una persona diferent, l'inici d'aquesta nova excedència suposa 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 15 o 18 mesos, si és família nombrosa general o especial, respectivament.



DRET A LA SEGURETAT I A LA SALUT EN EL TREBALL



L'exposició de motius de l'LPRL 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.

L'LPRL conjuntament amb el Reglament de serveis de prevenció (RSP), es configuren com a 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 gestió i la planificació de la prevenció s'ha de fer de manera paral·lela al disseny del model empresarial, i s'ha de sotmetre a una avaluació de riscos inicial i a actualitzacions periòdiques.

En aquesta llei, s'hi 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 han de vigilar que els contractistes o subcontractistes compleixin la normativa de prevenció.

En aquest sentit, com a personal treballador, recordeu que gaudiu legalment d'aquests drets bàsics en salut laboral:

1. No perjudicar-se la salut en el treball, ja que això no forma part de la relació laboral.
2. L'empresa ha d'implementar aquelles mesures que siguin més favorables per a la prevenció.

3. L'empresa ha d'adaptar el treball a les característiques de cada persona treballadora.
4. Les persones especialment sensibles a alguns factors de risc laboral, els treballadors i treballadores menors d'edat, així com les dones embarassades i en període de lactància natural han de rebre una especial protecció de la seva salut en el treball (articles 25 i 26 de l'LPRL).
5. En cas d'un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut, les persones treballadores tenen dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball si és necessari. I per tant no poden ser objecte de sanció laboral per exercir aquest dret.
6. Les persones treballadores han de rebre informació i formació adequada i suficient respecte dels riscos laborals als quals s'exposen, a les mesures de prevenció i protecció implantades, i al pla d'emergència i evacuació de l'empresa (articles 18 i 19 de l'LPRL).
7. L'empresa ha d'oferir als treballadors i treballadores una vigilància periòdica de la seva salut (reconeixements mèdics), que s'ha de realitzar en funció dels riscos del lloc de treball, per comprovar que aquests no estan perjudicant la seva salut. Aquesta mesura s'ha de realitzar respectant els drets d'intimitat, dignitat i confidencialitat de les dades (article 22 de l'LPRL).
8. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no ha de recaure de cap manera sobre les persones treballadores. És l'empresa la que ha de proporcionar els equips de protecció. El temps invertit en la formació o en els reconeixements mèdics ha de ser temps efectiu de treball (article 14 de l'LPRL).
9. Els treballadors i treballadores tenen dret a realitzar propostes i a participar en les decisions empresarials en relació amb la protecció de la seva salut. Si hi ha representació sindical, aquesta participació s'ha de fer fonamentalment a través dels delegats i delegades de prevenció (articles 34 i 36 de l'LPRL).

10. Els delegats i delegades de prevenció són representants de les persones treballadores dotats de facultats específiques per protegir la salut dels treballadors i treballadores que representen (article 35 de l'LPRL).
11. Els comportaments assetjadors, inclosos els motivats per gènere i orientació sexual, constitueixen un perjudici per a la salut laboral de les persones treballadores, ja es tracti d'assetjament psicològic, físic o sexual per part de l'empresari o empresària, dels comandaments o dels companys i companyes. És obligació de l'empresari o empresària garantir la salut laboral a l'empresa segons l'LPRL. Això implica que els comportaments d'assetjament donen lloc, també, a una problemàtica de salut d'origen laboral. Els comportaments d'assetjament per part de companys i companyes constitueixen una infracció laboral a càrrec de la persona assetjadora que és, en conseqüència, susceptible de sanció per part de l'empresari o empresària, per fer palès el seu rebuig a aquest tipus de comportaments.

Tanmateix cal recordar que l'exercici d'aquests drets per part del personal treballador va lligat a uns deures, perquè la gestió i l'execució de l'activitat preventiva planificada pugui realment protegir el personal treballador de manera eficaç i efectiva.

En aquest sentit, 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'ET i recorda que legalment hem de donar compliment a aquests deures bàsics en salut laboral:

1. Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.

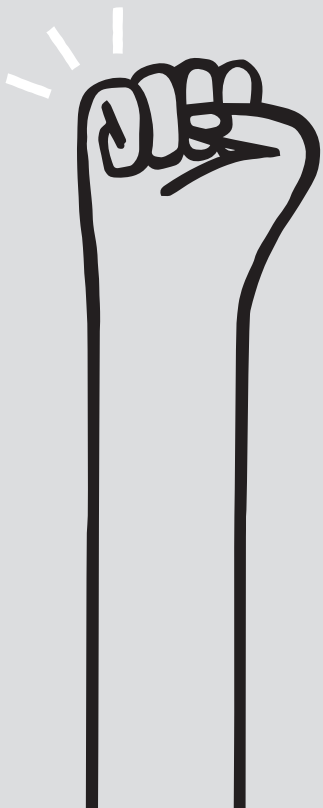
2. Utilitzar correctament els mitjans i els equips de protecció facilitats per l'empresariat, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin als mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball on aquesta tingui lloc.
4. Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i les persones treballadores designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons la persona treballadora comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.
5. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores a la feina.
6. Cooperar amb l'empresari o empresària perquè pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

El resultat de l'incompliment d'aquests deures empresarials pel que fa a la gestió de l'activitat preventiva a les empreses se sol traduir en accidents de treball o malalties professionals (articles 156 i 157 de l'LGSS).

Això obliga l'empresari o empresària a investigar-ne les causes i evitar que torni a passar. I permet la participació sindical en la revisió i la millora de les mesures preventives col·lectives que cal implementar.

En aquest cas, si el detonant d'aquest accident de treball o malaltia professional ha estat degut a la falta de mesures preventives per part de l'empresariat, permet al treballador o treballadora afectat obtenir tractament i medicació gratuïts i accedir a millors prestacions econòmiques, inclòs un possible recàrrec de prestació (increment del 30 % al 50 % a càrrec de l'empresa).

Atenció: cal recordar que els canvis tecnològics, els processos productius i el canvi climàtic posen de manifest l'existència de nous riscos laborals o per contra l'agreujament de riscos laborals ja coneguts (per exemple, l'exposició a la calor). Aquest fet no eximeix l'empresariat de la seva obligació envers la protecció de la seguretat i salut del personal treballador (article 14 de l'LPRL).





PRESTACIONS D'ATUR I RENDES BÀSIQUES

Prestacions i subsidis d'atur i renda activa d'inserció (RAI). Prestacions gestionades pel SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)

PRESTACIONS D'ATUR

Prestacions contributives

Dret: el tenen tots els treballadors i treballadores amb 360 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 substancial de condicions de treball que els perjudiquin, 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.

A partir de l'1 d'octubre del 2022 —sense efecte retroactiu—, segons el que regula l'RDL 16/2022, les persones empleades de la llar també cotitzen i tenen dret a les prestacions d'atur.

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 6 primers mesos de dret (180 dies), el qual passa a ser el 60 % a partir del període esmentat.

A la quantia se li aplica el descompte de Seguretat Social i l'IRPF, si escau. La cotització manté la base per a la pensió de jubilació mentre dura la situació d'atur contributiu.

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'entén que es tenen fills o filles a càrrec quan siguin menors de 26 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 interprofessional, 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'1 mes, que no tinguin altres rendes que superin el 75 % del salari mínim interprofessional 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 45 anys.
- Siguin emigrants retornats que hagin treballat 12 mesos en els últims 6 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 6 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 % del salari mínim interprofessional 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 3 mesos.
- Sense tenir dret a assegurança de desocupació ni responsabilitats familiars, hagin cotitzat almenys 6 mesos.

Més persones beneficiàries: treballadors i treballadores aturats que tinguin més de 52 anys, encara que no tinguin responsabilitats familiars, i estiguin inclosos en algun dels supòsits anteriors, que hagin cotitzat almenys 6 anys per desocupació en la seva vida laboral i acreditin dret a pensió en edat de jubilació.

Més persones beneficiàries:

- 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 % del salari mínim interprofessional mensual, exclosa la part proporcional de les pagues extres.
- Persones aturades, 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.

Cas, període de subsidi i quantia

En general, el subsidi és durant 6 mesos, amb pròrroga fins a un màxim de 18 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:

Variants	Període de subsidi	Quantia
<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 % del salari mínim interprofessional 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:

Variants	Període de subsidi	Quantia
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Amb responsabilitats familiars. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 mesos de cotització, 3 mesos de subsidi. ▶ 4 mesos de cotització, 4 mesos de subsidi. ▶ 5 mesos de cotització, 5 mesos de subsidi. ▶ 6 o més mesos de cotització, 21 mesos de subsidi. ▶ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80 % de l'IPREM.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sense responsabilitats familiars. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 mesos, improrrogables. 	

Cas 3. Treballadors i treballadores aturades que tinguin més de 52 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.

Variants	Període de subsidi	Quantia
	<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.

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 % del salari mínim interprofessional mensual, exclo-sa la part proporcional de les pagues extres.

Variants	Període de subsidi	Quantia
	▶ 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.

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

RENDA ACTIVA D'INSERCIÓ (RAI)

Es pot sol·licitar la RAI si, estant en situació d'atur i no tenint dret a la prestació contributiva ni al subsidi per desocupació, en els casos i requisits següents:

- Estar aturat o aturada i inscrit o inscrita com a demandant d'ocupació, mantenir aquesta inscripció durant tot el període de percepció de la prestació i subscriure el compromís d'activitat.
- Ser menor de 65 anys.
- No tenir ingressos mensuals propis superiors al 75 % del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries. Les rendes s'han de computar pel seu rendiment íntegre o brut. El rendiment que procedeixi d'activitats empresarials, professionals, agrícoles, ramaderes o artístiques s'ha de computar per la diferència entre els ingressos i les despeses necessàries per a la seva obtenció. Els guanys patrimonials s'han de computar per la diferència entre els guanys i les pèrdues patrimonials.
- Si es té cònjuge i/o fills o filles menors de 26 anys o majors amb discapacitat, o menors en acolliment, únicament s'entén complert el requisit de manca de rendes quan la suma de les rendes de tots els integrants de la unitat familiar així constituïda, inclosa la persona afectada, dividida pel nombre de membres que la componen, no superi el 75 % del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.
- No haver estat beneficiari o beneficiària de la RAI en els 365 dies naturals anteriors a la data de sol·licitud d'admissió al programa, excepte en el cas de víctimes de violència de gènere o víctimes de violència domèstica i persones amb discapacitat.
- No haver estat beneficiari o beneficiària de tres drets al programa de la RAI anteriors (no es pot sol·licitar una quarta vegada).

- La RAI es concedeix durant 11 mesos com a màxim i es cobra amb efectes de l'endemà de la sol·licitud.
- La quantia mensual d'aquesta ajuda és del 80 % de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM).
- Si s'és víctima de violència de gènere o domèstica i s'ha vist obligada a canviar la seva residència en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud d'admissió al programa o durant la seva permanència en aquest, pot sol·licitar una ajuda suplementària de tres mensualitats de la RAI, en un pagament únic, sense que això minori la durada d'aquesta renda, i la pot percebre una sola vegada per cada dret d'admissió a la RAI.
- Si comença a treballar com a persona autònoma o es col·loca per compte d'altri a temps complet, se suspèn el pagament de la RAI i es té dret a una ajuda equivalent al 25 % de la seva quantia durant un màxim de 180 dies, sense que això redueixi la durada de la RAI pendent de percebre.
- Si es col·loca a temps parcial s'ha de deduir de l'import de la RAI la part proporcional al temps treballat i el període pendent de percebre mentre es mantingui la compatibilitat s'ha d'ampliar en la mateixa proporció.

INGRESSOS O RENDES MÍNIMES DEPENDENTS D'ALTRES ORGANISMES

Des dels anys vuitanta del segle xx, des de CCOO hem reivindicat, lluitat i negociat l'establiment de diferents mecanismes per assegurar com a dret de ciutadania uns ingressos mínims per fer front a la falta de rendes i l'exclusió social.

Així vam aconseguir l'establiment de les PNC, pensions no contributives de jubilació i invalidesa —en concertació social posterior a vagues generals—, el PIRMI, la renda mínima d'inserció (RMI), la renda garantida de ciutadania (RGC) —prevista en l'Estatut d'autonomia, article 24.3— i, a escala estatal, l'ingrés mínim vital (IMV), en desenvolupament de l'article 40 de l'LGSS.

Cal destacar que l'RGC i l'IMV són lleis tramitades pels respectius parlaments pel mecanisme d'iniciativa legislativa popular (ILP) que comporta la recollida signada del suport de més de 50.000 i 500.000 firmes, respectivament, de ciutadans i ciutadanes. CCOO va fer un gran esforç mobilitzador en aquestes ILP, que van recollir 120.000 i 710.000 firmes, respectivament.

INGRÉS MÍNIM VITAL (Institut Nacional de la Seguretat Social i Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions)

L'IMV és una prestació dirigida a prevenir el risc de pobresa i exclusió social de les persones que viuen soles o estan integrades en una unitat de convivència i manquen de recursos econòmics bàsics per cobrir les seves necessitats bàsiques.

Es configura com a dret subjectiu a una prestació econòmica, que forma part de l'acció protectora de la Seguretat Social, i garanteix un nivell mínim de renda als qui es trobin en situació de vulnerabilitat econòmica. Persegueix garantir una millora real d'oportunitats d'inclusió social i laboral de les persones beneficiàries.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-de7-05374ee42ac7>

RENDA GARANTIDA DE CIUTADANIA (Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya)

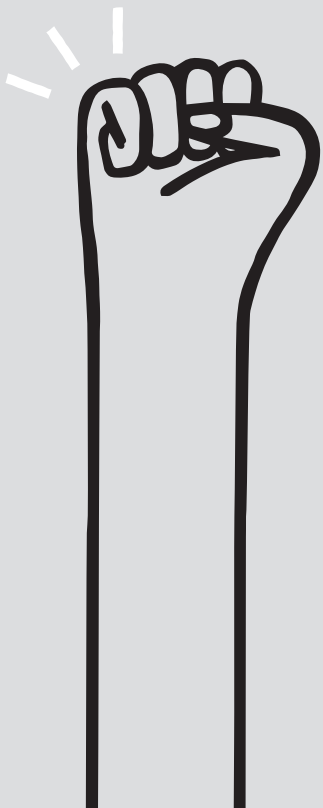
L'RGC és la prestació social a través de la qual s'asseguren els mínims d'una vida digna a les persones i unitats familiars que es troben en situació de pobresa per promoure la seva autonomia i la participació activa en la societat. Es tracta d'una prestació social de naturalesa econòmica i percepció periòdica.

L'RGC és un dret subjectiu i consta de dues prestacions econòmiques:

1. Una **prestació garantida**, no condicionada, subjecta als requisits que estableix la llei.
2. Una **prestació complementària d'activació i inserció**, condicionada al compromís d'un pla d'inclusió social o d'inserció laboral, el qual té la finalitat de superar les condicions que han dut a necessitar la prestació.

https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/pobresa_i_inclusio_social/renda_garantida_ciudadania/rendagarantida/

Atenció: l'import de les prestacions de la renda activa, l'IMV i l'RGC poden ser incompatibles totalment o parcialment entre elles.



DELEGATS I DELEGADES DE PERSONAL I DE COMITÈS D'EMPRESA I SINDICALS. 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)

Les persones 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 o delegades 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'ET).

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'ET).

Inici del procés legal

El procés comença com a mínim 30 dies després del registre del preavís d'eleccions sindicals a l'Oficina Pública de Registre (article 74 de l'ET).

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 s'ha de produir l'elecció (article 73 de l'ET).

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'ET) i del qual es desprèn el nombre de representants legals que cal elegir d'acord amb l'escala següent (article 62 i 63 l'ET):

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
De 251 a 500 treballadors/es	13 representants elegits al comitè d'empresa, i 17, 21, etc., segons la grandària de l'empresa

A més de poder triar delegats i comitès d'empresa, a empreses de més de 250 treballadors i treballadores —o menys, segons els convenis col·lectius— les persones afiliades a CCOO poden escollir un representant propi, el delegat o delegada sindical previst a la LOLS, i més d'un, segons la grandària del nombre de persones treballadores.

Representació legal dels treballadors i treballadores

Delegats i delegades de personal i comitès d'empresa i delegats i delegades sindicals

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

Els graus de parentiu no estan regulats en la normativa laboral, sinó al Codi civil espanyol (articles del 915 al 919) per a tots els efectes i, per tant, estan inclosos els efectes laborals.

El Codi civil de Catalunya, en l'article 234.1, considera parella estable aquella que acredita convivència de més de 2 anys, té almenys un fill o filla en comú o s'ha constituït per escriptura pública. L'ET no regula el dret de les parelles estables o de fet, i cal tenir en compte el que diuen els convenis col·lectius i els pactes d'empresa.

<https://www.ccma.cat/324/les-diferencies-legals-entre-el-matrimoni-i-les-parelles-de-fet/noticia/2781582/>

<https://www.lex-it.cat/diferencies-legals-entre-el-matrimoni-i-la-parella-de-fet/>

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=544979>

<https://www.concaadvocats.com/post/difer%C3%A8ncies-entre-estar-casat-o-parella-de-fet>

