

MATERIALS DOCENTS DE L'ASSIGNATURA DRET DEL TREBALL II- GRUP A CURS 2019-2020

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Professora Elena García Testal

Tema 1. Determinació de les condicions de treball: classificació, lloc i temps de treball

Grup A Relacions laborals i recursos humans

ELENA GARCÍA TESTAL

I. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I LLOC DE TREBALL

II. JORNADA DE TREBALL

III. HORES EXTRAORDINÀRIES

IV. HORARI DE TREBALL

V. CALENDARI LABORAL

VI. DESCANS SETMANAL, FESTES I VACANCES

DETERMINACIÓ DE LA PRESTACIÓ LABORAL: CLASSIFICACIÓ I LLOC DE TREBALL

L'objecte del contracte de treball està constituït per les obligacions de l'empresari i les del treballador:

- 1. Obligació del **treballador**: prestació laboral.
 - Quin tipus de treball? Quines funcions ha de realitzar el treballador?
 - Les que es determinen per acord entre l'empresari i el treballador: art. 22.4 ET; directament en el contracte o mitjançant la classificació professional del treballador: Com? A través del SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL art. 22.1 ET.
 - En quines circumstàncies? **Temps** i **lloc de treball** (correspon al contracte de treball; hi ha una obligació de determinació expressa i de comunicació escrita al treballador: 8.5 ET; impossibilitat de deixar-ne la determinació a l'arbitri de l'empresari).
- 2. Obligació de l'**empresari**: **prestació salarial**.

TEMPS DE TREBALL: art. 34 a 38 ET: elements bàsics

- JORNADA DE TREBALL
 - ORDINÀRIA
 - ESPECIAL (RD 1561/1995)
 - EXTRAORDINÀRIA
- HORARI DE TREBALL
- CALENDARI LABORAL
- DESCANSOS: SETMANAL, ANUAL I DIES FESTIUS

JORNADA DE TREBALL

Quina serà la jornada de treball?

La resposta, en l'art. 34 ET:

→ la pactada en el conveni o el contracte, amb un màxim de 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual (jornada anual màxima segons l'ET= 1.826 hores i 27 minuts).

Com es pot distribuir aquesta jornada anual?

L'art. 34.2 ET permet que la jornada tinga una distribució regular o irregular.

La distribució **irregular** té regles pròpies:

- exigeix un conveni o un acord col·lectiu entre l'empresa i els representants dels treballadors;
- però també és possible sense acord: en aquest cas la distribució irregular serà a iniciativa de l'empresari i només en un 10% de la jornada anual;
- la distribució irregular sempre ha de respectar els descansos setmanals i diaris;
- la distribució irregular sempre ha de respectar un preavis mínim de 5 dies.

Jornada diària i setmanal

Jornada diària: art. 34.3 ET

- nombre màxim d'hores: 9 h (modificable per conveni o acord col·lectiu).
- menor de 18 anys: 8 h (també si hi ha pluriocupació).
- descans intrajornada: art. 34.4 ET, 15 min. si la jornada és de 6 h o més. Menors de 18 anys → 30 min. si la jornada és superior a 4:30 h.

Còmput de la jornada diària: art. 34.5 ET, prendre en consideració que el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

- Treball efectiu: concepte?

Descans diari: art. 34.3 ET, mínim de 12 h.

Descans setmanal: art. 37 ET, dia i mig ininterromput amb possibilitat d'acumulació per períodes de 14 dies; menors de 18 anys: 2 dies sense acumulació.

JORNADES ESPECIALS PER RAÓ DE L'ACTIVITAT: art. 34.7 ET i RD 1561/1995

Ampliacions o limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada de treball i dels descansos per als sectors i treballs que, per les seves peculiaritats, ho requerisquen.

Es regulen en el RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball:

- especialitats respecte al càlcul de la jornada,
- ampliacions i limitacions de jornada,
- regles especials en matèria de gaudiment de descansos.

JORNADES ESPECIALS PER RAONS PERSONALS: art. 34.8 ET; art. 37.4, 37.5 i 37.7 ET

Conciliació de la vida personal i la laboral de les persones treballadores.

Possibilitats:

- art. 34.8 ET: adaptació de jornada.
- art. 37.4, 5 i 6 ET: reducció de jornada:
 - Atenció d'un lactant.
 - Fills prematurs o hospitalitzats.
 - Atenció de menors de 12 anys, amb discapacitat o amb malaltia greu.
- art.37.8 ET: víctimes de violència de gènere i de terrorisme.

HORES EXTRAORDINÀRIES: art. 35 ET

Concepte: art. 35.1 ET, hores de treball que es fan per damunt de la durada màxima de la jornada laboral ordinària.

Règim jurídic:

- Compensació dinerària o amb descansos.
- Tipus:
 - Comunes: voluntàries o pactades (conveni o contracte); prohibides a menors de 18 anys, treball a temps parcial i treballs nocturns o perillosos; nombre màxim en l'art. 35.2 ET, no computen les compensades amb descansos.
 - Per força major: per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents; són obligatòries.

HORARI DE TREBALL

Què és l'horari de treball? Qui el determina? Quines possibilitats hi té l'empresari?

A l'empresari, li correspon fixar l'horari de treball, és a dir, els moments en què cada dia s'inicia i es finalitza la jornada de treball. Permet fer la distribució dels períodes de treball i de descans de cada jornada diària.

Possibilitats:

Treball a torns: art. 36.3 ET, concepte legal: forma d'organització del treball; necessitat de prestar serveis en hores diferents en períodes de dies o setmanes.

Límits: rotació si l'activitat és de 24 hores; atenció al torn nocturn; especialitats si són 7 dies a la setmana.

Treball nocturn i treballadors nocturns: art. 36.1 i 2 ET.

- Convé diferenciar els conceptes legals de *treball nocturn* i de *treballador nocturn*;
- Límits al treball nocturn: jornada diària, prohibició d'hores extraordinàries, informació autoritat laboral; retribució específica; protecció de salut (36.4 ET).

Horari rígid o flexible: conceptes.

Jornada partida o continuada (descans intrajornada: art. 34.4 ET).

CALENDARI LABORAL I DESCANSOS

CALENDARI LABORAL art. 34.6 ET.

Cada any l'empresa ha d'elaborar un calendari en el qual s'establisquen la jornada i els descansos diaris i setmanals, les festes i els dies de vacances. A més ha d'exposar-ne un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

DESCANS SETMANAL art. 37.1 ET

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput.

La regla general és que el descans setmanal compregui la vesprada del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns, i el dia complet del diumenge.

En el cas dels menors de divuit anys, la durada del descans setmanal ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

FESTES LABORALS: art. 37.2 ET, dret a 14 festes retribuïdes a l'any, no recuperables, de les quals 2 seran locals.

VACANCES ANUALS

Regulació: art. 38 ET i Conveni 132 OIT.

La **durada** serà la pactada en el conveni col·lectiu o en un contracte individual: mínim de 30 dies naturals. El període de gaudiment no és substituïble per una compensació econòmica.

La **data de gaudiment:** es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador. El conveni pot establir regles de planificació anual de vacances. Hi ha la possibilitat de fraccionar el període. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen almenys dos mesos abans del començament del gaudiment.

Retribució: el període de vacances serà retribuït. Quantia?

Garanties de gaudiment: s'han de gaudir necessàriament, no és possible cap compensació econòmica; i s'han de gaudir al llarg de l'any natural. Regles especials de gaudiment si coincideixen les vacances amb una situació d'incapacitat temporal (art. 38.3, segon paràgraf ET) o les vacances amb la maternitat (art. 38.3, últim paràgraf ET).

REGISTRE DE JORNADA: art. 34.9 ET

L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada:

- de forma individualitzada, s'hi ha d'incloure l'horari d'inici i de finalització de la jornada de cada persona treballadora;
- organització i documentació, negociació col·lectiva o acord d'empresa o, decisió de l'empresari amb la consulta prèvia amb els representants legals dels treballadors a l'empresa;
- **IMPORTANT:** obligació de l'empresa de conservar els registres durant quatre anys i de tenir-los a disposició de les persones treballadores, dels representants legals d'aquestes i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Pràctica TEMPS DE TREBALL - TEMA 1
GRUP A
RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS
DRET DEL TREBALL II

CONTESTEU RAONADAMENT I APLIQUEU-HI ELS ART. 34 A 38 DE L'ET I EL RD 1561/1995.

1. Com podem saber quina és la jornada labora d'un treballador o treballadora? Imagineu que aquest us pregunta si la jornada que està realitzant és la correcta. Quines normes hauria de consultar?
2. Un empresari del sector de l'ensenyament privat està negociant un contracte de treball amb un treballador i vol introduir, exclusivament, les clàusules que li obliguen la llei i el conveni col·lectiu. Determineu quina seria la jornada de treball, l'horari, les vacances i els descansos tenint en compte que es tracta d'un treballador que serà contractat com a professor titular de Xinès en l'ESO.
3. El professor de Xinès va ser pare el gener passat. Ja va gaudir de la suspensió del contracte, però ara ha decidit sol·licitar una adaptació de jornada, ja que necessita deixar la xiqueta a l'escoleta infantil a les 9 h del matí i arregar-la a les 5 h de la vesprada. Considereu que té dret a fer les seues classes en aquest horari? Quines alternatives tindria?
4. Quan arriba l'estiu, el centre li comunica que les vacances seran en agost per a tot el personal, però el professor de Xinès tenia planificat un viatge a la Xina en juliol, mes en què l'empresa vol que impartisca cursos intensius d'estiu. Qui determina el període de vacances?
5. Al bar on esmorza el professor de Xinès treballa Javier cada dia de la setmana des de les 20.00 h fins a les 02.00 h (excepte dissabtes i diumenges, que descansa). També treballa de reforç Mariam, 3 hores al dia, amb un contracte a temps parcial, i un horari de 19.00 h a 22.00 h cada dia entre setmana. El cap els ha demanat que el cap de setmana vinent realitzen hores extraordinàries per a atendre una festa que s'ha organitzat al local. És legal la realització d'aquestes hores extraordinàries? Si la resposta és afirmativa, assenyalau si Javier o Mariam podrien negar-se a realitzar-les.

Pràctica tema 2 - SALARI

GRUP A

RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

DRET DEL TREBALL II

1. Determineu el salari que correspon a un treballador de l'empresa d'ensenyança privada que realitza funcions de professor titular de Xinès. A continuació, heu d'omplir-ne el rebut de salari.

2. Classifiqueu el elements següents tenint en compte la definició que s'acompanya: són salarials? Són complements personals, de treball o pels resultats de l'empresa? Són extrasalarials?

Complement de desenvolupament professional: amb l'objectiu d'estimular la iniciativa de les persones treballadores en la millora de la seua formació i qualitat en la prestació dels serveis, així com de servir d'estímul al desenvolupament professional i econòmic propi, el treballador o treballadora reportarà un complement per a la formació i els coneixements adquirits en cada període de cinc anys, sempre que aquesta formació l'organitze l'empresa o aquesta l'autoritze expressament. La persona treballadora tindrà dret a la percepció d'aquest complement sempre que acredite la realització, en els cinc anys anteriors, de: cent hores de formació per al personal docent (grup I); quaranta hores de formació per al personal de serveis complementaris (grup II); quaranta hores de formació per al personal d'administració (grup III); quinze hores de formació per al personal de serveis generals (grup IV).

Ensenyament gratuït: els fills del personal afectat per aquest conveni, que presten els seus serveis en règim de jornada completa, tindran dret a una plaça de gratuïtat en els ensenyaments reglats que s'impartisquen en el centre mateix.

Plus d'insularitat: els treballadors de centres que radiquen a les comunitats autònomes de Canàries i Balears, així com a les localitats de Ceuta i Melilla, continuaran percebent una quantitat no absorbible equivalent al denominat i desaparegut plus de residència i insularitat, segons el cas.

Complement per treball nocturn: les hores de treball nocturn, tenint en compte el que s'ha assenyalat en el paràgraf cinquè de l'article 29 d'aquest Conveni, tindran un complement d'un 25 % sobre el salari base.

Complement per a la finalització del Batxillerat: el personal docent de les empreses afectades per l'annex III d'aquest Conveni, que preste els seus serveis en l'últim curs del Batxillerat percebrà un complement en compensació per la seua dedicació i responsabilitat en el rendiment final de l'alumnat, que propicie l'obtenció del títol de Batxillerat i possibilita adquirir, si escau, els coneixements necessaris per a l'accés a estudis superiors. Aquest personal percebrà com a complement, i per les hores dedicades a aquest nivell, una quantitat equivalent al 14 % del salari base, conforme a el que s'estableix en aquest Conveni.

Plus de productivitat docent: tot el personal docent afectat per aquest Conveni tindrà dret a percebre un plus salarial de productivitat, que s'abonarà en onze mensualitats. Aquest plus incentiva i compensa la qualitat de la dedicació docent inherent al seu lloc de treball i l'actualització constant de coneixements que aquest exigeix.

Complement de titulació: serà reportat per aquells treballadors que ostenten una titulació acadèmica superior a la que es precisa per a l'acompliment del seu lloc de treball.

Ajuda familiar: la percebran aquelles persones treballadores que acrediten tenir al seu càrrec dos o més fills que siguin menors d'edat, o que sense ser-ho patisquen deficiències psíquiques o físiques.

Plus de responsable d'equip: es reconeix a la persona treballadora que, a més de realitzar les tasques pròpies, realitza una labor de coordinació, distribuint el treball i indicant com realitzar-ho. Solament el percebran mentre realitzen aquestes funcions.

Plus de menyscapte de diners: el percebran els treballadors o les treballadores amb categoria de caixers i cobradors a fi de compensar els desquadraments de caixa que puguen produir-se com a conseqüència del seu treball, dels quals hauran de fer-se responsables.

Plus conveni: el percebran mensualment, tots els treballadors, per dia natural.

Plus de menjar: s'abona mensualment a tots els comercials a fi de compensar les despeses que han de suportar com a conseqüència de la seua activitat laboral.

Complement per antiguitat: els treballadors tindran dret, en concepte d'antiguitat, a dos triennis i quinquennis successius per import del 5 % del salari base.

Plus de manteniment de vestuari: s'estableix com a compensació de les despeses, que obligatòriament seran a càrrec del treballador, per a la neteja i la conservació del vestuari que compon la uniformitat.

Plus de jornada fraccionada: es reconeix als treballadors la jornada dels quals es trobe interrompuda per al menjar en, almenys, una hora.

Plus de cambra frigorífica: es reconeix aquest plus al personal que haja de realitzar la seua jornada laboral a les cambres frigorífiques de l'empresa, i s'exclou d'aquesta percepció aquelles persones treballadores que hi hagen d'accedir de forma ocasional.

Plus de transport: es percep, com a compensació de les despeses per desplaçament, per dia treballat, sense que es reporte en dies de descans, vacances, permisos o casos d'inassistència al centre de treball per malaltia o accident.

Plus d'assistència i puntualitat: es reconeix aquest plus a tot el personal que no haja faltat a la puntualitat o deixat d'assistir al treball injustificadament, o per causa de malaltia comuna o malaltia no professional.

Disponibilitat de vehicle a càrrec de l'empresa: per a certes categories professionals, es reconeix el dret a gaudir plenament, i mentre es mantinga en vigor el contracte de treball, d'un vehicle de l'empresa per a ús privat del treballador.

Prima de productivitat: es retribueix per dia treballat, i el dret a percebre-la es genera quan el treball s'efectue amb un rendiment correcte i no perjudique la seua percepció si el treball programat no es conclou per causes no imputables al treballador o la treballadora.

Plus de falles: en el servei de neteja es reconeix aquest plus, que es percep del 15 al 20 de març, a fi de compensar l'esforç major que es produeix en el servei de recollida de fem i neteja durant aquesta festivitat.

Complement de localització: correspon a les persones treballadores pel fet que, si es produeix una situació d'emergència i es troben fora de la jornada laboral, han d'estar localitzables per l'empresa i incorporar-se a la brigada.

Plus de nupcialitat: es reconeix una ajuda a tot el personal de l'empresa que contrau matrimoni o s'inscriu en el registre de parelles de fet.

Plus de distància: es reconeix als treballadors i les treballadores de centres de treball que disten més de 2 km del centre urbà; la distància es mesura com un únic viatge d'anada i tornada des del límit del cas urbà al lloc de treball. Només s'abona per cada dia treballat.

3. Laura treballa en la planta de color d'una empresa tèxtil des de fa 5 anys i rep aquestes retribucions: 800 € en concepte de salari base; 300 € d'antiguitat; 200 € de plus de toxicitat; 50 € de plus d'assiduitat.

Recentment, amb motiu de la finalització dels seus estudis, l'han traslladada al Departament de comptabilitat, on realitzarà funcions administratives. Segons el Conveni, en el nou lloc de treball corresponen les retribucions següents: 1.000 € en concepte de salari base i 200 € en concepte de plus de conveni. Laura es pregunta quina serà a partir d'ara la seua retribució.

4. Nora va ser contractada fa dos anys per una empresa informàtica. El conveni col·lectiu aplicable preveia les retribucions següents per al seu grup professional:

Salari base: 1.000 €/mes; plus de conveni: 200 €/mes; plus de transport: 100 €/mes.

No obstant això, en el contracte de treball, l'empresa li va reconèixer aquestes retribucions:

Salari base: 1.200 €/mes; plus de conveni: 200 €/mes; plus de transport: 100 €/mes.

Recentment, s'ha negociat un nou conveni col·lectiu que preveu aquests increments:

Salari base: 1.050 €/mes; plus de conveni: 250 €/mes; plus de transport: 150 €/mes.

Després de l'entrada en vigor del nou conveni, Nora no ha vist incrementades les seues retribucions. Creieu que Nora podria exigir els increments previstos en el nou conveni?

5. Xavier treballava per a una empresa amb un salari de 1.700 € mensuals (incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries, o 1.457,14 € si no s'hi inclouen les pagues extraordinàries). La empresa va deixar de pagar-li les retribucions i Xavier les va reclamar judicialment. S'ha dictat una sentència en què es reconeix al seu favor un crèdit de 6.524,75 €. Quan s'executa la sentència, l'empresa es declarada insolvent.

Els conceptes pels quals es reconeix el crèdit del treballador són els següents:

- 80 dies de salaris pendents d'octubre, novembre i desembre de l'últim any: 3.885,71 €.
- Paga extra de Nadal: 1.457,14 €.
- Indemnització per fi de contracte: 453,33 €.
- Dietes: 524,20 €.

a) Quins són els crèdits per salaris dels quals respon el FOGASA?

b) Quin és el salari mínim interprofessional que ha de tenir-se en compte a fi de limitar la responsabilitat del FOGASA?

c) Com es calcularia la prestació que ha d'abonar el FOGASA una vegada s'ha determinat el crèdit salarial al seu càrrec?

Tema 2. El salari

Grup A Relacions laborals i recursos humans

ELENA GARCÍA TESTAL

I. CONCEPTE DE SALARI

II. ESTRUCTURA DEL SALARI

III. FIXACIÓ DEL SALARI

IV. PAGAMENT DEL SALARI

V. PROTECCIÓ DEL SALARI

I. **Concepte** de salari: art. 26.1 ET

Salari: definició de salari i presumpció en l'article 26.1 ET

- Totalitat de percepcions econòmiques...
 - en diners: moneda o una altra modalitat de pagament (29.4 ET);
 - en espècie: que no pot ser mai superior al 30 % ni minorar la quantia íntegra del SMI en diners (26.1 ET).
- A canvi d'una prestació de serveis laborals per compte d'un altre...
 - retribueixen el treball efectiu;
 - i els períodes de descans computable com de treball (vacances, festius, permisos retribuïts, i altres).

Presumpció: “*Es considera salari...*”

Percepcions extrasalarials: art. 26.2 ET

Però l'article 26.2 ET exclou del concepte de salari algunes percepcions que rep el treballador.

Així, **NO SÓN SALARI**:

- les indemnitzacions o les bestretes per les despeses efectuades com a conseqüència de l'activitat laboral.
- les prestacions i les indemnitzacions de la Seguretat Social.
- les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

II. ESTRUCTURA DEL SALARI: art. 26.3 ET

L'estructura del salari s'ha de determinar mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte individual:

1. SALARI **BASE**: retribució fixada per unitat de temps o d'obra: unitat de temps (duració del servei)/unitat d'obra (quantitat o qualitat del treball).

2. **COMPLEMENTES** SALARIALS:

- en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador. Exemple: l'ANTIGUITAT;
- establerts en funció del **treball** realitzat (exemples PENOSITAT, TOXICITAT, PERILLOSITAT, NOCTURNITAT, RESIDÈNCIA, TURNICITAT...);
- fixats pels **resultats** de l'empresa: exemple PARTICIPACIÓ EN BENEFICIS.

PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Art. 31 ET: *Dret a rebre 2 pagues extraordinàries a l'any, una amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixe per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors.*

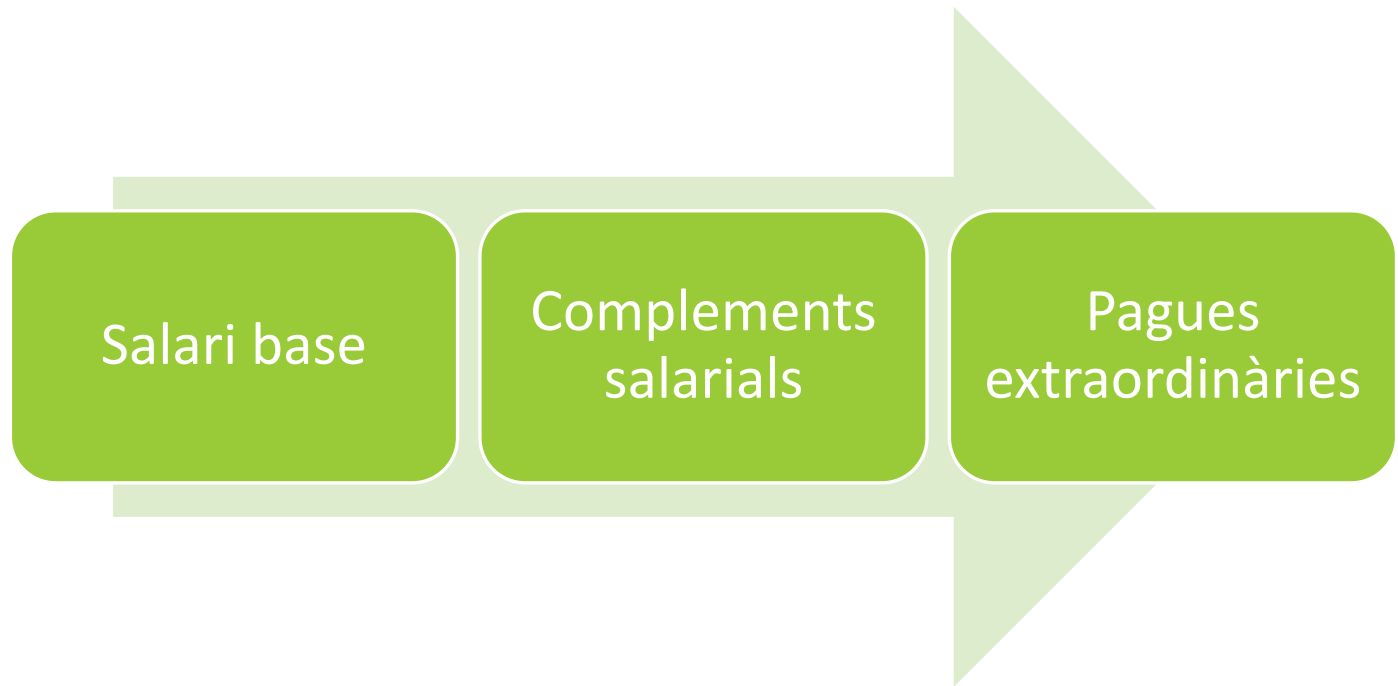
Es pot acordar en el conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategen en les dotze mensualitats.

Igualment, s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

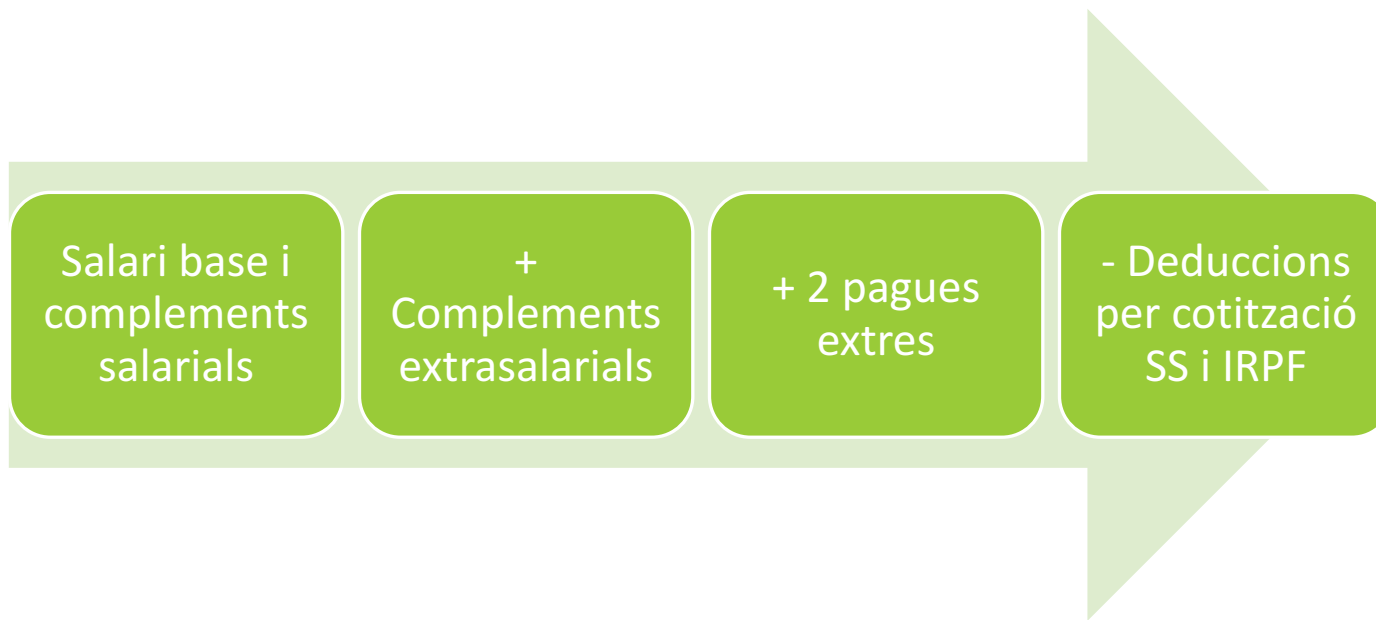
Naturalesa **salarial**, per tant:

- 1) La seua quantia es té en consideració quan calculem indemnitzacions i salaris de tramitació.
- 2) L'import integrarà la remuneració total que comprén la base de cotització.

Estructura del salari



Estructura de la retribució



III. FIXACIÓ DEL SALARI

Com saber quin salari correspon a un treballador/treballadora?

Comprovem el que diu l'art. 26.3 ET:

Hem de consultar la NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, però el CONTRACTE DE TREBALL hi té un paper important (millorant el que ha establert el conveni o la llei).

Per tant, hem de tenir en compte:

- el salari mínim interprofessional: art. 27 ET;
- el salari professional (previst en el conveni) en funció de la classificació professional;
- el salari contractual respecte al SMI i al salari professional.

Tres qüestions

- ❑ **Absorció i compensació: com funcionen les millores legals i convencionals en el salari rebut pel treballador? Art. 26.5 ET:** hi ha d'haver compensació i absorció quan els salaris pagats realment, en conjunt i en còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els que fixa l'ordre normatiu o convencional de referència.
- ❑ **Prohibició de la discriminació: art. 28 ET**
 - ❑ **Concepte de treball d'igual valor.**
 - ❑ **Obligació de dur un registre salarial i una justificació de diferències.**
- ❑ **La consolidació del complementos salarials → què passa si canvien les circumstàncies per les quals es va concedir un complement? → Art. 26.3 ET:** s'ha de pactar el caràcter consolidable o no d'aquests complementos salarials; no tenen el caràcter de consolidables, llevat que hi ha un acord en contra, els que vinculen al lloc de treball o a la situació i els resultats de l'empresa.

IV. PAGAMENT DEL SALARI

Temps, lloc i forma de pagament: article 29 ET. La liquidació i el pagament del salari s'han de fer puntualment i documentalment en la data i el lloc convinguts o d'acord amb els usos i els costums. El període de temps a què es refereix el pagament de les retribucions periòdiques i regulars no pot excedir d'un mes.

- Temps: puntualitat i postremuneració.
- Lloc de pagament acordat.
- Forma: obligació de documentació en rebut de salaris, un rebut individual i justificatiu del pagament.

Hi ha un **model oficial no obligatori**: es pot canviar sempre que hi haja claredat i separació de percepcions i deduccions.

- <https://www.boe.es/eli/es/o/2014/11/06/ess2098>

V. PROTECCIÓ DEL SALARI

- 1. GARANTIES DAVANT ELS CREDITORS DEL TREBALLADOR**
- 2. GARANTIES DAVANT ELS CREDITORS DE L'EMPRESARI**
- 3. GARANTIES DAVANT L'EMPRESARI**



1. GARANTIES DAVANT ELS CREDITORS DEL TREBALLADOR

Davant els creditors del treballador, el salari es protegeix a través de la seua INEMBARGABILITAT:

Inembargabilitat absoluta del SMI (art. 27 ET): el salari mínim interprofessional, en la seua quantia, no es pot embargar.

Inembargabilitat relativa (art 607 LEC): la quantitat de salari que excedeix del SMI segons l'escala de trams (entre un 30 % i un 90 %), art. 607.2 LEC.

2. GARANTIES DAVANT ELS CREDITORS DE L'EMPRESARI: art. 32 ET

Excepcions al repartiment proporcional del patrimoni de l'empresari.

Hi ha tres **preferències**:

- Crèdits salarials pels últims 30 dies de treball, quantia de 2 SMI; privilegi de caràcter general i extraordinari.
- Crèdits salarials respecte dels objectes elaborats; privilegi de caràcter especial i extraordinari.
- La resta del salari i les indemnitzacions: cedeixen davant els drets reals (penyora i hipoteca). Límits: 3 SMI/indemnització, el mínim legal; privilegi de caràcter general i ordinari.

3. GARANTIES DAVANT L'EMPRESARI

En cas d'insolvència de l'empresari l'art. 33 ET estableix la responsabilitat del FOGASA.

Supòsits de responsabilitat:

- A) Responsable legal subsidiari: protecció davant la insolvència de l'empresari.
- B) Responsable legal directe:
 - ~~suport a les PIMES;~~
 - suport en supòsits de força major;
 - ~~reducció dels costos dels acomiadaments.~~

FOGASA, responsable legal subsidiari

- Els salaris són reconeguts a favor dels treballadors en un acte de conciliació o de resolució judicial. **Límits:** doble SMI; nre. de dies màxim, 120.
- Indemnitzacions reconegudes en sentència, auto, acte de conciliació judicial o resolució administrativa en casos d'acomiadaments o d'extinció previstos en l'art. 33.2 ET.
- **Límits:** l'import de la indemnització, a l'únic efecte del pagament per part del Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o d'extinció dels contractes. Es calcula sobre la base de trenta dies per any de servei; i el salari diari, base del càlcul, no pot excedir el doble del salari mínim interprofessional, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.

l responsabilitat directa del FOGASA

El FOGASA també resulta responsable legal **directe** en un supòsit

- Art. 51.12 ET:
 - Abonament d'una part o tota la indemnització en extinció per força major.

PRÀCTICA TEMES 3 I 4: MODIFICACIONS DEL CONTRACTE DE TREBALL

GRUP A

RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCIA TESTAL

L'empresa d'ensenyament L'ENSENYANÇA D'IDIOMES SA té el domicili social a Madrid, tot i que té centres de treball a Madrid (amb 60 treballadors), Barcelona (amb 40 treballadors) i València (amb 10 treballadors).

En els últims tres anys, a causa de la forta competència del sector de l'ensenyament, s'han anat produint pèrdues contínues, segons s'acredita en les últimes auditories de l'empresa.

Per aquesta causa, l'empresa es veu en la necessitat d'introduir, urgentment, algunes mesures que afecten els treballadors de diferents maneres:

- A les persones treballadores de València, els ha comunicat el tancament del centre de treball i els ha oferit incorporar-se al centre de Barcelona.
- Dels deu treballadors de València, cinc són professors de primària i continuaran duent a terme les mateixes funcions a Barcelona. Entre els treballadors als quals s'ha comunicat el canvi definitiu de centre de treball es troba Ramon, que va ser escollit Delegat de personal el mes de maig passat.
- El Cap d'estudis del centre de treball de València s'haurà d'incorporar a Barcelona com a professor de secundària, atès que allà, el lloc de Cap d'estudis ja està ocupat.
- A algun dels treballadors i treballadores del centre de treball de Madrid, l'empresa ha decidit ampliar-los l'horari de treball, de manera que ha endarrerit en una hora el moment d'entrada i d'eixida del personal de secretaria (20 treballadors afectats), amb la intenció de fer coincidir la seua jornada amb l'horari de més afluència d'estudiants, per tal de millorar l'horari d'atenció directa al públic.
- Finalment, als treballadors del centre de treball de Barcelona, els ha notificat un canvi en el sistema de remuneració, que s'havia fixat per una circular de l'empresa l'any anterior. El canvi afecta al complement de productivitat que fins a aquell moment era de quantia fixa per als 5 treballadors i treballadores de la secció comercial i, a partir de

la modificació, passarà a calcular-se en funció dels anuncis aconseguits per cada comercial.

PREGUNTES

1. Valoreu les modificacions introduïdes als treballadors del centre de València. Creieu que l'empresa té causa per a introduir-les? Quin seria el procediment que hauria de seguir l'empresa per a introduir adequadament les modificacions? Quines possibilitats de reacció té Ramon davant de la decisió de l'empresa? I el Cap d'estudis?
2. Qualifiqueu la modificació introduïda en el cas dels treballadors del centre de Madrid. És substancial? És col·lectiva o individual? Quin seria el procediment per a dur-la a terme? Imagineu que el canvi en l'horari suposa, alhora, un increment en la jornada anual de treball prevista en el conveni col·lectiu del sector, de caràcter estatutari; canviaríeu la vostra resposta?
3. Qualifiqueu la modificació introduïda en el cas dels treballadors del centre de Barcelona. És substancial? És col·lectiva o individual? Quin seria el procediment per a dur-la a terme?

L'empresa GRUP A, dedicada a l'assessorament laboral, compta amb un total de 32 treballadors. El mes de febrer va enviar una circular a tots els personal de l'empresa amb què fixava l'horari de treball, permetia una flexibilitat horària i especificava únicament que, en tot cas, l'hora d'entrada tindria lloc entre les 8.00 am i les 9.00 am; una interrupció obligatòria de 14.00 h a 16.00 h; i l'hora d'eixida sempre entre les 17.00 h i les 18:00 h.

Al local que hi ha a la vora acaben d'obrir una empresa nova, GRUP V, dedicada a la mateixa activitat, i està oberta durant tota la vesprada, fins les 21 hores. Com a conseqüència d'això, l'empresa GRUP A ha vist com molts dels seus antics i tradicionals clients han preferit contractar els serveis de GRUP V; i, a més, no han aconseguit incorporar-ne cap de nou.

L'empresa GRUP A prefereix no acomiadar cap dels treballadors, almenys de moment, però alhora vol millorar les condicions d'assessorament ofertes als clients mitjançant una millora dels seus serveis. Per a això pensa que, potser, als clients els resulta atractiu que els serveis es prestin de manera ininterrompuda de 9 am a 9 pm, perquè puguin accedir-hi en virtut de les necessitats pròpies de cada u.

Aquesta nova oferta de prestació de serveis continuats requereix modificar les condicions de treball: desapareix l'horari flexible i el descans al migdia, introdueix torns de treball rotatoris, de tal manera que sempre hi ha un servei d'assessors per a atendre clients eventuals. Amb caràcter previ, demana als representants dels treballadors i les treballadores que emeten un informe sobre els canvis que cal introduir. L'endemà d'aquesta sol·licitud al comitè d'empresa, notifica als treballadors els canvis planejats, perquè siguin efectius com més prompte millor.

Arrel d'aquest canvi, Juan i Pablo no podran assistir a les classes de Pilates que s'imparteixen al campus de Tarongers a les 17 h; d'altra banda, el canvi impedeix que Leonor i Sofia, totes dues treballadores de l'empresa, atenguen el fill comú que acaben d'adoptar, perquè la guarderia tanca a les 17 h i no hi ha cap persona que pugui fer-se'n càrrec.

Preguntes

1. Qualifiqueu la modificació introduïda.
2. Valoreu el procediment seguit per a la seua introducció.
3. Determineu les possibilitats de reacció dels treballadors afectats per la mesura empresarial, i presteu una atenció especial als casos de Juan, Pablo, Leonor i Sofia.

Tema 3. Modificacions contractuals

Grup A Relacions laborals i recursos
humans

ELENA GARCÍA TESTAL

Tipus de modificació de les condicions de treball segons el seu origen

1. Automàtica

- Canvis normatius.

2. Per acord novatori

- Quan són possibles?
- Amb quins límits? Consentiment no viciat i irrenunciabilitat de drets.
- Efectes.

3. Unilateralment



Modificació unilateral

3.1. A instàncies de l'empresari

- Raons disciplinàries: previsió en conveni.
- Exercici d'un *ius variandi*: concepte.
- Modificacions extraordinàries: mobilitat funcional (art. 39 ET) / mobilitat geogràfica (art. 40 ET) / modificació substancial de condicions (art. 41 ET).

3.2. A instàncies del treballador

- Ascensos.
- Reagrupament familiar.
- Violència de gènere.
- Raons objectives: treballadors amb discapacitat, raons de salut en treball nocturn o situacions de risc durant l'embaràs o la lactància.

MOBILITAT FUNCIONAL a iniciativa de l'empresari: ART. 39 ET

CONCEPTE: modificació de les tasques assignades inicialment al treballador en virtut de la classificació professional.

TRES TIPUS:

- **Mobilitat funcional horitzontal: dins del grup professional.**
- **Mobilitat funcional vertical: fora del grup professional.**
- **Mobilitat funcional extraordinària.**

Mobilitat funcional horitzontal: dins del grup professional

Límits (art. 39.1 ET):

- no causal;
- no límit temporal;
- titulacions;
- dignitat del treballador.

Garanties (art. 39.3 ET):

- perspectiva professional: limitacions i acomiadament;
- perspectiva econòmica: retribucions.

Mobilitat funcional vertical: fora del grup professional

CONCEPTE: canvi de funcions cap a un grup professional superior o inferior, per tant pot ser ascendent o descendent.

Límits genèrics (art. 39.2 ET):

- Titulació / dignitat del treballador / causal / temporal comunicació als representants.

Límits a la mobilitat funcional ascendent:

- Retribució / ascens/ cobertura de vacant.

Límits a la mobilitat funcional descendent:

- Retribució.

Mobilitat funcional extraordinària

Article 39.4 del ET:

- Supòsit: canvi de funcions més enllà del límit del grup i de forma **indefinida**.
- Només és possible si:
 - hi ha acord de les parts;
 - s'apliquen les regles previstes per a les modificacions substancials;
 - o s'apliquen les regles establertes en el conveni col·lectiu.

MOBILITAT FUNCIONAL PARCIAL

CONCEPTE: no hi ha previsió legal

Però... com classifiquem el treballador?

Polivalència funcional?

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Concepte de MG: canvi a un lloc de treball diferent del pactat contractualment.

Tipus de MG

1. Pels efectes sobre el lloc de treball/residència:
 - a) Canvi simple de lloc dins del mateix centre.
 - b) Canvi de centre que no implica canvi de residència.
 - c) Canvi de centre que implica canvi de residència.
2. Per la duració:
 - a) Temporal o indefinida, permanent o de duració indeterminada .
3. Per la persona que adopta la decisió:
 - a) Bilateral: per acord.
 - b) Unilateral: a iniciativa de l'empresari o del treballador.

MOBILITAT GEOGRÀFICA A INICIATIVA DE L'EMPRESARI

1. PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ (Art. 40 ET)

- Exigeix necessàriament un canvi de residència.
- Si no hi ha canvi de residència: poder de direcció o *ius variandi* de l'empresari.

TIPUS: A) Trasllat (art. 40.1 i 2 ET) / B) Desplaçament (art. 40.4 ET)

2. PER CAUSES DISCIPLINÀRIES

Previsions en convenis col·lectius com a sanció disciplinària. Hi ha d'haver correspondència entre el tipus de sanció i la gravetat de la falta. No regeixen les regles de l'art. 40 ET.

A) Trasl·lat (art. 40.1 i 2 ET)

Concepte (art. 40.1 ET): canvi de residència + àmplia duració.

Causes (art. 40.1 ET): econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

Tipus de trasllats: individuals/plurals i col·lectius (art. 40.2 ET).

Procediment: depèn del tipus.

a) Individual/plural: es notifica al treballador amb una antelació mínima de 30 dies (art. 40.1 ET).

b) Col·lectiu: es consulta amb els representants dels treballadors (art. 40.2 ET). Cal respectar preferències (art. 40.7 ET).

Efectes del trasllat

El treballador pot optar per:

- a) Acceptar el trasllat (compensació econòmica).
- b) Extingir el contracte (dret a una indemnització de 20 dies per any, un màxim de 12 mensualitats).
- c) Impugnar el trasllat (no impedeix l'execució de l'ordre empresarial).

B) Desplaçament (art. 40.6 ET)

Concepte: canvi de destinació, de centre, de residència, amb caràcter excepcional; duració temporal inferior a 12 mesos en un període de 3 anys.

Límits

- Causals.
- Procedimentals.
- Representants dels treballadors (art. 40.7 ET).
- Obligació de respectar preferències (art. 40.7 ET).

Efectes dels desplaçaments

Compensacions: dret a dietes i dret a permís.

Ius resistitiae? El treballador pot optar entre:

- a) Acceptar el desplaçament.
- b) Impugnar el desplaçament: si el tribunal estima el desplaçament injustificat, tindrà dret a ser reintegrat al seu lloc d'origen. En cas d'incompliment empresarial, el contracte es pot extingir (art. 50.1.c ET, indemnització per comiat improcedent).

Tema 4. Modificacions substancials de les condicions de treball

2n A RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCÍA TESTAL

I. L'ART. 41 ET

II. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL

III. EFECTES DE LA MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL

I. L'article 41 ET

L'article 41 de l'ET permet a l'empresari modificar de forma substancial les condicions de treball inicialment pactades.

Quines condicions de treball? Qualsevol, entre d'altres les que esmenta l'article 41 ET: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de retribució i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, i funcions (més enllà de l'art. 39 ET).

Què és MSCT? Una modificació és substancial quan modifica els aspectes fonamentals de la relació laboral. Ha d'estar justificada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Una MSCT pot ser **INDIVIDUAL** o **COL·LECTIVA**, segons el nombre de treballadors afectats, cosa que afecta el procediment per a dur a terme la MSCT. →

Modificacions col·lectives o individuals

Les modificacions substancials de les condicions de treball poden afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o les que gaudeixen en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de noranta dies, afecte almenys:

- a) deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors;
- b) el deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors;
- c) trenta treballadors, en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

Es considera de caràcter individual la modificació que, en el període de referència establert, no arribi als límits assenyalats per a les modificacions col·lectives.

II. Procediment i efectes MSCT individuals

EN LES MSCT **INDIVIDUALS**

- L'empresari ha de comunicar les MSCT al treballador o treballadors afectats i als representants legals amb una antelació de 15 dies.
- El treballador pot:
 - Acceptar la MSCT.
 - Rescindir el contracte ÚNICAMENT:
 - si es modifica la jornada, l'horari, el règim de torns, el sistema de remuneració i la quantia salarial, i hi ha un canvi de funcions substancial + PERJUDICI → indemnització de 20 dies/any, amb un màxim de 9 mensualitats;
 - si no es respecten les previsions de l'art. 41 ET i hi ha menyscabament de la dignitat → indemnització de 33 dies/any, amb un màxim de 24 mensualitats.
 - Impugnar-les judicialment perquè es declaren justificades o injustificades.

II. Procediment MSCT-col·lectives

En les MSCT **COL·LECTIVES**, el procediment suposa l'existència d'un període de consultes i negociació amb els representants dels treballadors per un temps no superior a 15 dies (art. 41.4 ET). S'hi han de tractar les causes que ho motiven i la possibilitat d'evitar o de reduir la modificació per a atenuar les conseqüències negatives sobre els treballadors afectats. Hi ha l'obligació de negociar de bona fe.

Les consultes poden acabar amb acord o sense. Si n'hi ha, es presumeix que les causes concorren i serà impossible impugnar-les (excepte frau, dol o abús de dret). Si no hi ha acord, és l'empresari qui decidirà si la modificació es duu a terme o no. Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la decisió, la qual tindrà efectes en el termini dels set dies següents a la notificació.

Efectes: els mateixos que per a les individuals. El treballador podrà optar entre acceptar, extingir o impugnar. Contra les decisions de l'empresari de MSCT es pot reclamar en conflicte col·lectiu, la interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades.

Comissió negociadora

Integren la comissió negociadora un màxim de tretze membres en representació de cada una de les parts.

La intervenció en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals que tinguen una representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats, i en aquest cas representaran a tots els treballadors dels centres afectats.

Si això no és possible, la intervenció es regeix per unes regles especials:

a) Si el procediment afecta un únic centre de treball, correspon al comitè d'empresa o als delegats de personal o, si no n'hi ha, es pot triar una comissió d'un màxim de tres membres.

b) Si el procediment afecta més d'un centre de treball, la intervenció com a interlocutors correspon al comitè intercentres o a una comissió representativa que s'ha de constituir d'acord amb les regles especials previstes en l'art. 41.4 ET.

Tema 5. Modificacions a iniciativa del treballador

2n A RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCÍA TESTAL

I. ASCENSOS

II. REAGRUPAMENT FAMILIAR

III. CAUSES OBJECTIVES

1. CAPACITAT

2. SALUT

3. INTEGRITAT FÍSICA

ASCENSOS

DRET del treballador a la **promoció professional** (art. 4.2 *b* ET).

Concepte: promoció dins del sistema de classificació professional cap a un grup superior → **ASCENDENT**.

Règim Jurídic: art. 24 ET, però **remissió al conveni o acord col·lectiu**

1. Els ascensos dins del sistema de classificació professional s'han de produir d'acord amb el que s'establisca en el conveni o, si no, per acord col·lectiu entre l'empresa i els representants dels treballadors.

En tot cas, els ascensos s'han de produir tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat del treballador i, també, les facultats organitzatives de l'empresari.

2. Els ascensos i la promoció professional en l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.

IMPORTANT:

- Règim d'ascensos formal i objectiu (formació, mèrits, antiguitat, etc.).
- Mobilitat funcional vertical ascendent.
- Principi de no discriminació per raó de sexe.

Mobilitat geogràfica a iniciativa del treballador

1. **REAGRUPAMENT FAMILIAR**: si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, té dret a ser traslladat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball.
2. **VÍCTIMES DE VIOLENCIA DE GÈNERE O TERRORISME**: dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o de categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualssevol dels seus centres de treball. L'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants (existents o futures); té una durada inicial de sis mesos (amb reserva del lloc de treball). Una vegada s'acaba aquest període, els treballadors poden optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou.
3. **PROTECCIÓ DE SALUT**: treballadors amb discapacitat que acrediten la necessitat de rebre fora de la seua localitat un tractament d'habilitació o de rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seua discapacitat, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional.

Modificacions contractuals destinades a protegir a treballadora embarasada i en periode de lactancia natural

Art. 26 Llei de prevenció de riscos laborals

Si l'avaluació de riscos revela un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició:

- amb una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada (exemple, no realització de treball nocturn o de treball a torns).
- si no és possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, (amb certificat dels Serveis Mèdics de l'INSS o de les Mútues) i informe del metge del Servei Nacional de Salut la treballadora haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat (mobilitat funcional a lloc de treball o funció compatible, o, si no és possible a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen).
- Si aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà passar-se a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) del ET
- serà també d'aplicació durant el període de lactància natural.

Temes 6 i 7. Altres drets i deures en la relació laboral

2A RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCÍA TESTAL

6.I. DEURE D'OBEDIÈNCIA

6.II. PODER DE CONTROL

6.III. PODER DISCIPLINARI EMPRESARIAL

7.I. TUTELA DE LA PERSONA DEL TREBALLADOR

7.II. TUTELA DE LA PROFESSIONALITAT

7.III. ALTRES TUTELES

Tema 6

PODERS DE L'EMPRESARI

I. Poder de direcció i DEURE D'OBEDIÈNCIA

El **poder de direcció** de l'empresari s'ha de posar en relació amb la subordinació del treballador en la relació laboral (art. 1.1 ET, 20.1 ET, 5 a i c ET).

→ **Deure d'obediència**: concorre si s'exerceix el poder de direcció de forma REGULAR, des d'un punt de vista subjectiu (empresari o persona en qui aquest haja delegat) i objectiu (sotmès a límits constitucionals, legals, convencionals o contractuals).

→ Què pot fer un treballador davant d'una ordre irregular? Hi ha un *ius resistentiae*? No, el treballador no pot valorar la legitimitat de l'ordre, sinó que ha d'obeir i reclamar davant dels tribunals. **Excepcions**: ordre il·legítima subjectivament, o pel contingut (clarament il·legal o perillosa).

→ Efectes de la desobediència: **sanció** on es valora la gravetat i la culpabilitat, només en incompliments més greus: acomiadament (54.2.b ET).

II. PODER DE CONTROL

A l'empresari, la llei li atribueix un poder de control sobre l'activitat laboral, cosa que trobem en l'article 20.3 ET: la vigilància i el control del compliment per part del treballador de les seues obligacions.

- PROBLEMA: l'exercici del poder de control pot afectar la dignitat i la intimitat del treballador, per la qual cosa ha de estar subjecta a uns límits:

1. Informe previ als representants dels treballadors (art. 64 ET). I als treballadors (STC)
2. Necessitat de respectar la dignitat i la intimitat del treballador (drets fonamentals imatge, secret de comunicacions...). Dret a la intimitat informàtica (art. 20 bis ET)
3. Si hi ha control amb mitjans audiovisuals, triple judici de proporcionalitat: idoneïtat, necessitat i indispensabilitat.

Previsions específiques

Art. 18 ET: registres personals del treballador. Limitacions:

- només si són necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i del de la resta de personal de l'empresa;
- sempre dins del centre de treball i en hores de faena;
- durant la seua realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat del treballador;
- s'ha de comptar amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o d'un altre treballador de l'empresa.

Art. 20.4 ET: control de la situació sanitària del treballador:

Es realitza mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic.

La negativa del treballador a aquest reconeixement pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi puga haver a càrrec de l'empresari per a aquestes situacions.

LOPD: articles 87 a 90

III. PODER DISCIPLINARI

Hem de partir del que diu l'art. 58 ET: Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que establisquen les disposicions legals o el conveni col·lectiu.

Quin és el paper del conveni col·lectiu:

- 1. previsió de conductes;
- 2. graduació de faltes (lleus, greus i molt greus);
- 3. establiment de sancions.

Atenció, hi ha sancions prohibides: art. 58.3 ET.

Procediment:

- Faltes lleus: absència de regulació legal; necessitat de notificació treballador.
- Faltes greus i molt greus (art. 58.2 ET):
 - notificació escrita (data i fets);
 - informe als representants dels treballadors (art. 64 ET).

Garanties addicionals:

- 1. Si hi ha sanció per falta greu o molt greu als representants dels treballadors: expedient contradictori.
- 2. Si n'hi ha a treballadors afiliats a un sindicat: audiència amb els delegats sindicals (art. 10.3 LOLS).

Efectes de la sanció:

- L'exercici de la facultat disciplinària no queda subjecta a la presumpció d'innocència, però sí al principi *ne bis in idem*.
- Possible impugnació judicial: les sancions són sempre revisables pels tribunals socials. Les ha d'impugnar judicialment el treballador en un termini de 20 dies (caducitat).



Actuació judicial dirigida a:

- 1. comprovar el compliment del procediment i la no imposició de sancions prohibides (en cas contrari, la declararà nul·la);
- 2. comprovar l'incompliment imputat i la seua gravetat;
- 3. valorar la sanció. La sentència la declararà nul·la, la revocarà total o parcialment o la confirmarà.

Prescripció de les faltes dels treballadors (art. 60.2 ET): implica l'existència d'un límit temporal per a l'exercici de la facultat sancionadora...

- segons la gravetat de la falta, 10, 20 o 60 dies;
- o segons el coneixement empresarial de la comissió de la falta, 6 mesos.

Tema 8: INTERRUPCIONS, SUSPENSIONS I EXCEDÈNCIES

2n A RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCÍA TESTAL

I. INTERRUPCIONS DE LA PRESTACIÓ LABORAL

1. PER VOLUNTAT DEL TREBALLADOR

2. PER CAUSES EMPRESARIALS

II. SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE

III. EXCEDÈNCIES

I. Interrupcions de la prestació laboral (per causes vinculades al treballador: art. 37.3 ET)

Què són? **Absències** al treball amb dret a remuneració.

Causes:

- Causes personals del treballador: matrimoni, defunció, accident, malaltia, hospitalització de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat i trasllat de domicili.
- Compliment d'un dret inexcusable de caràcter públic o desenvolupament d'un càrrec públic (jurat, testimoni, pèrit judicial, demandant o demandat, mesa electoral –si rep compensació econòmica es descompta del salari).
- Desenvolupament de funcions sindicals o de representació (crèdit horari –art. 68 e ET).
- Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part o en els casos d'adopció assistència a sessions d'informació i preparació per a la declaració d'idoneïtat.

Règim jurídic: necessitat de preavis i justificació; no necessiten autorització; no depenen d'una antiguitat o del caràcter indefinit del contracte; possible millora en conveni col·lectiu i en contracte de treball.

Interrupcions per causes imputables a l'empresari i força major

1. Article 30 ET

Si el treballador no pot prestar serveis una vegada vigent el contracte perquè l'empresari es retarda a l'hora de donar-li feina per impediments imputables a l'empresari i no al treballador, aquest conserva el dret a rebre el salari, sense que se li pugui fer compensar el que ha perdut amb una altra feina feta en un altre moment.

RÈGIM JURÍDIC: dret al salari i impossibilitat de recuperar el temps no treballat

2. Força major: impossibilitat de realitzar el treball per causes no imputables ni a l'empresari ni al treballador → causa de suspensió del contracte → art. 45 i 47 ET

II. SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE (arts. 45 i 48 ET)

Suposa la suspensió de les obligacions principals: treballar i remunerar el treball (art. 45.2 ET); però es manté el dret a reservar el lloc de treball, i no suspèn altres obligacions accessòries derivades de la bona fe contractual (art. 20.2 ET); el temps de suspensió del contracte és computable a efectes d'antiguitat.

Les causes estan previstes en l'article 45.1 ET i desenvolupades en els articles 47 i 48 ET; també en la LGSS i en la LPRL.

Algunes generen dret a una prestació del sistema de Seguretat Social substitutiva del salari; en d'altres, no es compensa la pèrdua salarial.

Causes de suspensió (art. 45, 47 i 48 ET)

Enumeració:

- Acord mutu entre les parts o les causes consignades vàlidament en el contracte (45.1.a i b i 48.1 ET).
- Incapacitat temporal (45.1.c ET i arts 169-170 LGSS: malaltia o accident + assistència sanitària + imp. treball).
- Naixement i cura d'un menor de 12 mesos (REFORMA 2019). (art. 48.4,5,6 i DT 13 ET)
- Risc durant l'embaràs i la lactància natural (art. 45.1.e i 48.7 ET i 26 LPRL).
- Privació de llibertat mentre no hi haja sentència condemnatòria (art. 45.1.g ET).
- Suspensió de l'ocupació i del sou per motius disciplinaris (art. 45.1.h ET i convenis).
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 47 ET).
- Força major (art. 47.3 ET).
- Excedència forçosa (art. 46.1 ET).
- Vaga i tancament patronal.
- Decisió de la treballadora víctima de violència de gènere (art. 48.8 ET).

Règim jurídic: consulta el que diuen els articles 45, 47 i 48 ET, la LGSS i la LPRL)

EXCEDÈNCIES (art. 46 ET)

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

1. L'excedència **forçosa**, que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència a la faena. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
2. En l'excedència **voluntària** (art. 46.2 i 5 ET), el treballador que tinga una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en una excedència voluntària per un termini que no siga inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el treballador mateix si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior. El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants que hi haja de la mateixa categoria que la seua o similar o que es produïsquen en l'empresa.

Altres excedències

3. Excedència per cura de **fill** o **familiar** (art. 46.3 ET). Dret a gaudir d'un període de durada no superior a tres anys per a cuidar de cada fill; i dret a un període de durada no superior a dos anys per a cuidar un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puga valdre per si mateix i no exercisca una activitat retribuïda.
4. Excedències previstes en el conveni col·lectiu. La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

Temes 9, 10 i 11. L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

2n A RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

ELENA GARCÍA TESTAL

CAUSES D'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

I. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER VOLUNTAT DEL TREBALLADOR

II. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER VOLUNTAT DE L'EMPRESARI

I. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

II. ACOMIADAMENT PER CAUSES OBJECTIVES

III. ACOMIADAMENT COL·LECTIU

IV. ACOMIADAMENT PER FORÇA MAJOR

III. ALTRES CAUSES D'EXTINCIÓ

TEMA 9 EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL 1

9 EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER VOLUNTAT DEL TREBALLADOR

1. EXTINCIÓ SENSE CAUSA (no cal que el treballador al·legue la causa de la seua decisió)

1.1. Dimissió voluntària (49.1.d ET)

- Qüestions importants:
 - Ha de tractar-se d'una manifestació de voluntat indubtable.
 - Ha d'estar vigent la relació durant el preavis.
 - Possibilitat de revocar la decisió?
 - El preavis ha de complir uns requisits de forma i uns terminis.
 - Efectes.
 - Regulació especial si hi ha pacte de permanència (art. 21.4 ET)
- Abandonament: dimissió o acomiadament?

1.2. Regulació especial per a la treballadora víctima de VG (art. 49.1m ET)

9 EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER VOLUNTAT DEL TREBALLADOR

2. Amb causa (49.1.j i 50 ET): incompliment contractual de l'empresari

1. Modificacions substancials sense respectar l'art. 41 ET + menyscabament de la dignitat del treballador.
2. Falta o retard en el pagament del salari; greu però no culpable, continuat, de quantia rellevant i no controvertida.
3. Qualsevol altre incompliment greu: supòsit ampli en què es poden incloure moltes conductes empresarials.
4. Negativa a reintegrar després d'un trasllat, desplaçament o MSCT declarades injustificades.

Extinció amb causa (49.1.j i 50 ET): procediment i efectes

Naturalesa de la extinció: judicial.

Conseqüències: PROCEDIMENT JUDICIAL. El treballador ha de sol·licitar l'extinció judicialment, no pot desistir unilateralment i ha de continuar treballant sense abandonar el lloc de treball. EXCEPCIONS

Efectes: valoració judicial de la decisió d'extinció

La sentència declara el dret del treballador a extingir-lo (o no), i en cas d'estimació de la demanda, amb dret a una indemnització de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats (art. 50.2 ET). (més DT 11ET)

9.2. EXTINCIÓ PER VOLUNTAT DE L'EMPRESARI

A diferència del treballador, que pot extingir sense causa el contracte de treball, l'empresari no té aquesta possibilitat, ja que no hi ha prou amb la seua voluntat, sinó que ha d'al·legar una **CAUSA**:

- Si hi ha un incompliment del treballador: acomiadament disciplinari (art. 54 i ss).
- Si hi ha circumstàncies objectives vinculades a la persona del treballador: acomiadament objectiu (art. 52 i 53 ET).
- Si hi ha causes vinculades al funcionament de l'empresa (acomiadament objectiu o col·lectiu, art. 51 i 52 ET).

ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

Regulació: art. 49.1.k, 54 a 56 ET

QUÈ ÉS UN ACOMIADAMENT DISCIPLINARI?

Extinció per decisió unilateral de l'empresari basada en un incompliment del treballador (art. 54.1 ET); incompliment que ha de tenir 3 característiques:

- Ha de ser un incompliment de les seues obligacions contractuals;
- Ha de ser greu;
- Ha de ser culpable;

Pot incorporar-se a alguna de les conductes relacionades en l'article 54.2 ET;

Problema: quin paper hi té el conveni col·lectiu? Establir el quadre de faltes i sancions per a concretar les conductes que puguen ser sancionades amb un acomiadament disciplinari.

ACOMIADAMENT

causes: art. 54.2 ET

DISCIPLINARI:

1. Falta de puntualitat o inassistència

- Faltes de puntualitat o faltes d'assistència, sempre que:
 - siguin repetides (el conveni col·lectiu graduarà la gravetat);
 - siguin injustificades (culpabilitat).

2. Indisciplina o desobediència en el treball

- Incompliment del deure d'obediència (a ordres regulars).
- Desobediència greu: clara, oberta, ferma.

3. Ofenses verbals o físiques

- Conductes variades i pluralitat de possibles subjectes ofesos; s'exigeix gravetat (que no reiteració) i culpabilitat (intencionalitat ofensiva).

ACOMIADAMENT causes (continuació)

DISCIPLINARI:

4. Transgressió de la bona fe contractual

Conductes que:

- provoquen pèrdua de confiança;
- provoquen danys a l'empresa, als treballadors, als clients...;
- afecten la imatge de l'empresa;
- ex IT+treball (o activitats incompatibles).

5. Disminució del rendiment

- Injustificada.
- Voluntària.
- Continuada (no ocasional).

ACOMIADAMENT DISCIPLINARI: causes (continuació)

6. Embriaguesa o toxicomania

- Habitualitat (excepcions).
- Repercussió negativa en el treball.

7. Assetjament

- Per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual; assetjament sexual o per raó de sexe.
- La víctima pot ser l'empresari, un altre treballador o, fins i tot, un tercer (clientela) en l'àmbit de l'empresa.

ACOMIADAMENT DISCIPLINARI: PROCEDIMENT

L'empresari que vol acomiadar un treballador ha de fer una CARTA D'ACOMIADAMENT (ART. 55.1 ET).

- Escrita, amb la indicació clara i precisa dels fets imputats (facilita la defensa del treballador), i indicació de la data d'efecte de l'acomiadament (no requereix preavis).
- No requereix convalidació judicial.

Altres requisits que afecten la validesa de l'acomiadament poden venir imposats pel conveni col·lectiu aplicable.

També hi ha requisits addicionals per a representants dels treballadors (expedient contradictori) i per a treballadors afiliats a un sindicat.

Esmena de defectes formals (art. 55.2 ET): nou acomiadament en un termini de 20 dies + abonament salaris.

ACOMIADAMENT DISCIPLINARI: IMPUGNACIÓ: acció d'acomiadament

IMPORTANT. Termini per a fer la impugnació (art. 59.3 ET i LRJS), caducitat, efectes i interrupció: “L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o la resolució de contractes temporals caduca al cap de vint dies a comptar de l'endemà en què ha tingut lloc. Els dies han de ser hàbils i el termini de caducitat a tots els efectes. El termini de caducitat queda interromput per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant de l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent”.

Qualificació de l'acomiadament pel Jutjat Social.

- **Procedent** (art. 55.4 i 55.7 ET): l'empresari prova fets, gravetat i culpabilitat. Es convalida la decisió extintiva.
- **Improcedent** (art. 55.4 ET):
 - l'empresari no acredita incompliment; l'incompliment no és greu o culpable; l'empresari incompleix requisits formals (→ nou acomiadament.).
 - Qualsevol extinció sense causa.
- **Nul** (55.5 i 55.6 ET).

ACOMIADAMENT IMPROCEDENT: EFFECTES

L'empresari opta entre la **readmissió** del treballador o l'abonament d'una **indemnització**.

Excepcions: l'opció correspon al treballador si és representant dels treballadors o si el conveni o el contracte li atribueix aquest dret.

Regles importants:

- S'ha de fer en un termini de 5 dies davant del Jutjat Social. Si no hi opta, s'entén que ho fa per la readmissió.
- Si opta per la readmissió, li correspon abonar salaris de tramitació. Si l'opció correspon al treballador per ser representant, sempre tindrà dret a salaris de tramitació.
- Si opta per la readmissió, s'ha de produir en les mateixes condicions. Ho ha de comunicar al treballador. En cas d'irregularitats s'inicia l'incident de no readmissió.
- Si opta per la indemnització →

ACOMIADAMENT IMPROCEDENT: Opció per la indemnització

La opció per la indemnització implica l'extinció del contracte en la data del cessament efectiu en el treball i l'abonament d'una indemnització de 33 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i un màxim de 24 mensualitats.

Es tracta d'una indemnització taxada, encara que el conveni o el contracte poden millorar-la, ja que és una indemnització mínima.

Es quantifica tenint en compte dos conceptes:

- **Any de servei**, temps de prestació de serveis en l'empresa (descompte dels períodes d'excedència); fraccions de mes → mes complet.
- **Salari regulador**: salari percebut o al qual es té dret; inclusió de gratificacions extraordinàries i altres percepcions anuals: $\text{salari anual} / 365 = \text{salari diari}$
- **Màxim: 24 mensualitats.**

Acomiadament improcedent: Salaris de tramitació

En els acomiadaments nuls i en els improcedents en què s'opta per la readmissió o l'opció correspon al treballador/representant dels treballadors s'han d'abonar els salaris que aquest ha deixat de rebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència, excepte si el treballador ha trobat un altre lloc de treball o compta amb una incapacitat temporal amb prestacions.

Pagament per l'Estat: art. 56.5 ET

- La sentència declara improcedència + 90 dies des de interposició demanda = l'Estat és responsable de l'excés de 90 dies.

Acomiadament nul

Tipus de causes (55.5 ET):

1. L'acomiadament suposa una discriminació o violació dels drets fonamentals del treballador.
2. La nul·litat com a protecció de l'exercici de drets de conciliació i violència de gènere.

Diferències entre els supòsits de nul·litat: en el segon grup, la nul·litat és objectiva, només hi cap procedència o nul·litat.

Efectes de la declaració de nul·litat: readmissió del treballador més els salaris de tràmit (reducció si el treballador ha trobat una altra ocupació). Si hi ha discriminació o vulneració de drets fonamentals, hi pot haver una indemnització addicional (art. 183 LJS).

TEMA 10 EXTINCIÓ PER CAUSES

OBJECTIVES

Extinció per **causes objectives**

Està regulada en els art. 52 i 53 ET. Extinció del contracte per voluntat de l'empresari que no es basa en incompliments del treballador sinó en:

- Causes que incideixen en la persona del **treballador**.
 - **Ineptitud** de la persona treballadora.
 - **Falta d'adaptació** a les condicions tècniques.
 - **Absentisme**.
- Causes que incideixen en la situació de **l'empresa**.
 - Acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.
 - Falta de consignació pressupostària.

CAUSES

1. La **ineptitud** del treballador ha de sobrevenir amb posterioritat a la seua col·locació en l'empresa; o bé, pot ser originària però l'empresari la desconeixia (no pot al·legar-se si hi ha hagut un període de prova ni una mobilitat funcional).
 - Exemples: incapacitat permanent total o absoluta o bé falta d'aptitud. Les opcions empresarials són oferir un curs de reconversió o d'adaptació que origina la suspensió contracte però es percep el salari mitjà.
 - Falta de titulació o de coneixements; retirada del carnet de conduir; suspensió de la llicència d'armes; malalties incompatibles...
2. **Falta d'adaptació** a una modificació tècnica en el lloc de treball, hi ha d'haver transcorregut un període de 2 mesos des que es va introduir la modificació; el canvi ha de ser raonable; la falta d'adaptació ha d'implicar incapacitat de mantenir les habilitats professional.

CAUSES

3. **Absentisme** laboral: faltes d'assistència individuals, de caràcter intermitent, que superen el 20 % de les jornades hàbils en dos mesos consecutius (sempre que el total de les faltes d'assistència en els 12 mesos anteriors supere el 5 % de les jornades hàbils) o el 25 % en quatre mesos discontinus, dins d'un període de dotze mesos. Hi ha un llistat de faltes que no computen.

4. **Falta de consignació pressupostària**: s'utilitza en els casos de contractes per temps indefinit concertats per AP o per entitats sense ànim de lucre, per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals.

Sempre que no siga necessari acudir a l'article 51 pel nombre de persones treballadores afectades.

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció previstes en l'art. 51 ET, però en les quals el nombre de treballadors afectats siga inferior a:

- que no afecte la totalitat de la plantilla (+5) o...
- que no afecte...

10 treballadors en empreses de menys de 100.

10 % dels treballadors en empreses entre 100-300.

30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.

Selecció dels treballadors: l'empresari. Però ha de respectar limitacions: hi ha d'haver una relació entre el lloc de treball afectat i la causa d'extinció; a més, els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència.

PROCEDIMENT: art. 53 ET

1. S'entrega una **carta** d'acomiadament, una comunicació escrita, al treballador on s'indica la causa (fets que justifiquen el comiat).
2. Es posa a disposició, de manera simultània a la comunicació, una **indemnització** de 20 d/any, màx. 12 mensualitats (amb l'excepció d'una causa econòmica).
3. Es concedeix un **preavis** de 15 dies des de l'entrega de la carta; es pot substituir per una compensació econòmica. Durant el preavis hi ha el dret a un permís de 6 hores setmanals per a buscar una nova faena.
4. Si es tracta d'una causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció, es dona còpia als representants dels treballadors.

EFFECTES

El treballador ho pot recórrer en un termini de 20 dies hàbils des de l'efectivitat de l'acomiadament o pot anticipar un exercici d'acció.

El Jutge Social ha de qualificar l'acomiadament com a...

- PROCEDENT.
- IMPROCEDENT.
- NUL.



PROCEDENT

Quan l'empresari:

- compleix els requisits formals exigits (encara que falte el preavís o haja incorregut en un error excusable en el càlcul de la indemnització).
- acredite la concurrència de la causa legal indicada en la comunicació escrita.

En aquests casos, es declararà extingit el contracte de treball, es consolidarà la indemnització rebuda i el treballador passarà a la situació de desocupació involuntària.

IMPROCEDENT

Quan l'empresari:

- ha incomplert la forma legal de comunicació escrita amb la indicació de la causa; quan no s'ha posat la indemnització corresponent a la disposició del treballador; o quan no s'ha entregat una còpia al RT.
- no ha acreditat la concurrència de la causa legal.

Els **efectes** seran: **opció** empresarial entre la **readmissió** o la **indemnització** de 33 d/any de servei (màxim de 24 mensualitats) + salaris de tramitació.

Si s'opta per la readmissió, el treballador haurà de reintegrar la indemnització rebuda.

Si s'opta per la indemnització, se'n deduirà l'import de la indemnització ja rebuda.

NUL·LITAT

Es declararà nul·la:

1r. Quan l'acomiadament resulte discriminatori o contrari als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador.

2n) Quan l'acomiadament constitueix realment part d'un acomiadament col·lectiu en períodes de 90 dies o del tancament de l'empresa.

3r) Quan, llevat que siga procedent, es produïska en ocasió d'embaràs o en períodes coincidents amb l'exercici de drets conciliació (mateixos supòsits que en l'acomiadament disciplinari).

Efectes de la nul·litat: readmissió del treballador i abonament dels salaris de tramitació deixats de percebre.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU

Art. 51 ET: ACOMIADAMENT COL·LECTIU BASAT EN CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES I DE PRODUCCIÓ (o per força major).

QUAN ÉS COL·LECTIU?

1. Cessament total de l'activitat (plantilla > 5 treballadors).
2. Quan, en un període de 90 dies, afecte (atenció als períodes successius de 90 dies):
 - 10 treballadors en menys de 100.
 - 10% dels treballadors en empreses entre 100-300.
 - 30 treballadors en empreses de més de 300.

Com es computen? Es computen tots els treballadors de l'empresa (o centre de treball) en el moment d'inici del procediment (temporals i indefinits); es respecten els treballadors afectats per altres extincions no inherents a la persona del treballador (baixes incentivades, jubilacions anticipades...).

CAUSES JUSTIFICADORES DE L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU

S'entén que es donen les causes **econòmiques** quan dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. La disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es donen causes **tècniques** quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o dels instruments de producció; causes **organitzatives** quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i els mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció; i causes **productives** quan es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

PROCEDIMENT

L'acomiadament col·lectiu ha d'anar precedit d'un **període de consultes** amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a trenta dies naturals (quinze en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors).

Contingut: s'han de tractar les possibilitats d'evitar o de reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o de reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat.

Qui hi participa: la comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. La direcció de l'empresa comunica als treballadors o als representants d'aquests la intenció d'iniciar el procediment. En un termini màxim de set dies s'ha de constituir la comissió. Veieu l'art. 41 ET.

L'obertura del període de consultes s'ha de fer mitjançant un **escrit** als RT, amb una còpia d'aquest a l'autoritat laboral + **memòria** explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu + documentació comptable i fiscal + informes tècnics.

L'autoritat laboral ho trasllada a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i sol·licita un informe de la **Inspecció** de Treball i Seguretat Social.

Durant el període de consultes, les parts han de **negociar de bona fe**, per tal d'assolir un acord.

Aquest **acord** requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si s'escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representen la majoria dels treballadors del centre o dels centres de treball afectats.

El PC es pot substituir pel procediment de **mediació** o **arbitratge** que es puga aplicar en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins del termini màxim assenyalat per a aquest període.

Una vegada s'ha assolit l'acord o s'ha comunicat la decisió als representants dels treballadors, l'empresari pot notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, i ho ha de fer de conformitat amb el que estableix l'article 53.1. En tot cas, han d'haver transcorregut com a mínim trenta dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efecte de l'acomiadament.

Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa. Mitjançant el conveni col·lectiu o un acord es poden establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, els majors amb una edat determinada o persones amb discapacitat.

La decisió empresarial es pot impugnar. La interposició de la demanda per part dels RT paralitza les accions individuals iniciades. L'autoritat laboral pot impugnar els acords si hi ha frau, dol, coacció o abús de dret perquè es declaren nuls, i quan l'entitat gestora de les prestacions per desocupació informa que es pretén l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

FORÇA MAJOR

ART. 51.7 ET

L'existència de força major ha de ser constatada per l'autoritat laboral (en tot cas, amb independència de quin siga el nombre dels treballadors afectats).

PROCEDIMENT: inici mitjançant una **sol·licitud** de l'empresa, amb els mitjans de prova que considere necessaris, i una **comunicació** simultània als representants legals dels treballadors. Ho resol l'autoritat laboral en un termini de cinc dies des de la sol·licitud. L'autoritat laboral constata l'existència de la força major. L'empresa decideix l'extinció dels contractes i ha de traslladar aquesta decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

L'autoritat laboral que constata la força major pot acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspon als treballadors afectats per l'extinció dels contractes es pot satisfer mitjançant el Fons de Garantia Salarial, sense perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se de l'empresari.

TEMA 11. ALTRES CAUSES D'EXTINCIÓ

-
1. CAUSES QUE AFECTEN A LA PERSONA DEL TREBALLADOR
 2. CAUSES QUE AFECTEN A LA PERSONA DE L'EMPRESARI
 3. CAUSES DERIVADES DE LA VOLUNTAT CONJUNTA

1. Extinció del contracte per causes que afecten la persona del treballador

Per mort, invalidesa greu o incapacitat permanent total o absoluta del treballador –sense perjudici del que disposa l'article 48.2– i per jubilació del treballador.

Procediment: la Llei no hi diu res. La jurisprudència exigeix una comunicació empresarial.

Efectes: indemnització? No hi ha cap previsió legal. Es pot millorar mitjançant el conveni col·lectiu o el contracte.

2. Extinció del contracte per causes que afecten la persona de l'empresari

Si és una persona física: mort, jubilació o incapacitat; llevat que es produïska una successió d'empresa. Dret a una **indemnització** d'un mes de salari.

Si és persona jurídica: extinció de la personalitat jurídica de l'empresari; excepte quan hi ha successor (fusió o absorció); pels tràmits de l'art. 51 ET (ERE), siga quin siga el nombre d'afectats. Efectes: els mateixos que els dels acomiadaments col·lectius: **indemnització** de 20 dies amb un màxim de 12 mensualitats.

3. Per voluntat conjunta de les parts

1. **Acord mutu:** art.49.1.a ET.

Llibertat de forma. Es recomana el pacte escrit.

2. **Condicions resolutòries:** art. 49.1.b ET.

- Les causes consignades vàlidament en el contracte: esdeveniment de successos futurs i incerts, o passats que s'ignoren quan es contracta:
 - a) Que la causa estiga consignada en el contracte.
 - b) Que siga vàlida.
 - c) Que no constituïska un abús manifest del dret .

3. **Extinció del contracte temporal:** art. 49.1.c ET.

EL REBUT DE QUITANÇA

Pràctica EXTINCIÓ DE CONTRACTE - TEMA 9

GRUP A

RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

DRET DEL TREBALL II

1. Valoreu i qualifiqueu aquestes causes d'extinció del contracte:

1. Elisa és assetjada sexualment pel seu cap de servei. Ha parlat més d'una vegada amb l'empresari, que no ha pres cap decisió: no ha acomiadat l'agressor ni l'ha sancionat de cap manera.
2. Pere fa tres dies que no acudeix a la faena. L'any passat va faltar tres dies més i no va ser sancionat. No ha justificat aquestes absències.
3. Miquel té un greu problema amb l'alcohol. És conductor d'autobús i arriba cada dia "passat de copes".
4. C. i E. fumen cada dia al corredor de l'empresa. El vigilant les descobreix i elles l'insulten reiteradament i l'amenacen.
5. Carol treballa en una empresa d'assessorament laboral. Ha creat una pàgina web d'assessorament en línia amb preus més econòmics, i ofereix publicitat entre els clients de l'empresa on presta serveis.
6. Una empresa es troba en una situació greu d'absentisme. Un dels treballadors presenta un quadre de faltes d'assistència justificades elevadíssim. I en l'últim mes no ha anat ni el 20 % de les jornades.
7. Un treballador, contractat per una empresa de conducció, ha perdut el carnet de conduir vehicles perillosos per una sanció de trànsit, durant un mes.
8. Una empresa ha sofert una inundació que l'impedeix continuar l'activitat laboral. La maquinària està destrossada i el local inaccessible.
9. Com a conseqüència d'una decisió governativa, una empresa ha perdut la llicència per a continuar fabricant el seu producte principal. L'empresa havia obtingut beneficis econòmics en els últims tres anys.
10. El senyor Vicent porta en situació de baixa mèdica per depressió i estrès ocasionat per la faena des de fa cinc mesos. Dimarts passat, l'empresari va veure el Sr. Vicent –encara es troba de baixa per IT–, que participava en un concurs televisiu en què havia de realitzar determinades activitats físiques (carregar pesos, saltar obstacles, enfilar-se per una corda, lliscar per terra, etc.).
11. Enric, treballador en una cadena de muntatge d'una fàbrica de cotxes, va aparèixer el cap de setmana en diverses cadenes de televisió agredint un àrbitre durant la celebració d'un partit de bàsquet.
12. Encarna va ser descoberta suplantant la personalitat d'una altra treballadora de l'empresa quan va fitxar per ella en el control d'entrada a la faena. La treballadora no ha rebut cap sanció ni ha incorregut en cap altra falta laboral des que va ingressar a l'empresa fa cinc anys.

13. Pilar, que té manades funcions de caixa i d'elaboració dels assentaments comptables de l'empresa, va aprofitar el seu lloc de treball per a introduir com a despeses de l'empresa una factura de 47 € corresponent a la reparació del seu vehicle particular.
14. Un treballador va signar un contracte de treball de sis mesos de durada i que finalitzarà el pròxim dia 15 de maig.
15. Un treballadora ha rebut un escrit de la seua empresa en què se li modifica el lloc de treball. Fins ara, prestava serveis a Castelló i ara haurà de prestar-los a Alacant.
16. Una empresa ha contractat un treballador, el qual ha signat un període de prova que encara està vigent, però no està prou satisfeta del seu treball.
17. Leonor ha vist modificat el seu horari de treball substancialment per iniciativa de la seua empresa. Té al seu càrrec un fill que ha d'atendre sola. El nou horari és incompatible amb la cura del fill.
18. Sofia no vol continuar en l'empresa. No li agrada el treball i vol tornar a estudiar. Té un contracte indefinit.
19. Els treballadors de l'empresa Labenpagada SA no han rebut cap salari en tot l'any 2019.
20. Pere fa 3 dies que no acudeix al lloc de treball. La setmana anterior va faltar 3 dies més. No ha justificat els seues absències.
21. Un taller mecànic, amb vint treballadors, es troba en situació de pèrdues econòmiques permanents. La crisi és tan greu que estan pensant en tancar.
22. Una empresa de 5 treballadors es troba en una situació greu d'absentisme. Un dels treballadors presenta un quadre de faltes d'assistència justificades elevadíssim. I en l'últim mes no ha anat al lloc de treball ni el 20 % de les jornades.

2. Resoleu aquests casos d'extinció del contracte

Andreu presta serveis per a una empresa mitjançant un contracte temporal d'interinitat per substitució. En principi, li van dir que segurament seria per uns mesos, però el treballador a qui substitueix (que ocupa un càrrec públic representatiu) tarda molt a reincorporar-se al seu lloc de treball. Donada aquesta circumstància, Andrés cansat d'aquesta faena, comunica per carta a l'empresa que abandona l'ocupació immediatament, des de la data de la seua carta.

L'empresari accepta la dimissió i li demana una indemnització de danys i perjudicis per no haver respectat el termini de 15 dies que exigeix el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa. Davant d'aquesta resposta, Andrés desisteix de la decisió i es nega a pagar qualsevol indemnització.

Hi ha causa per a un contracte d'interinitat? Cal que existisca una causa per a extingir el contracte per voluntat del treballador? Tenen els treballadors temporals capacitat de dimitir? Quins efectes té la decisió que el treballador comunica a l'empresari? Quins efectes té l'incompliment del preavis? Feu la comunicació escrita que Andreu remet a l'empresa.

Josefina porta dos anys i mig treballant per a l'empresa NETETA SA, on ocupa la categoria de netejadora. A l'inici de la relació laboral va signar un contracte d'obra i servei determinat, ja que NETETA SA havia signat, al seu torn, una contracta amb la Conselleria d'Educació de la Comunitat Valenciana, de manera que Josefina es dedicava a la neteja de col·legis públics de la ciutat de València. Josefina es queixa que el passat mes de maig l'empresa li va comunicar que, a partir del 20 de juny, passaria a realitzar la jornada diària de treball amb l'avançada de l'hora d'entrada, a les 15,30 h, amb motiu del començament de l'horari d'estiu. Això li impedeix cuidar el seu fill, de poca edat, i acudir a les classes d'Iniciació a la música que havia començat. Josefina també està disgustada perquè en els últims sis mesos no ha rebut la paga puntualment, sempre s'ha retardat dos o tres dies. A més, encara no li han abonat la paga extra de Nadal, ni durant l'últim any, el plus de dedicació especial previst en el conveni, perquè, segons NETETA SA, no li correspon. El que més preocupa a Josefina és la relació que manté amb el seu encarregat, ja que sempre li dona les ordres cridant i, sobretot, li crida a ella; ja que fa sis mesos ella va rebutjar reiteradament veure'l fora de la faena. També, sempre li encomana les tasques que ningú vol, i li diu que la seua situació podria canviar "si ella volguera". Aquests comentaris l'incomoden enormement. Josefina té un nebot que estudia Relacions Laborals i li consulta tots aquests problemes.

Creus que Josefina té motius per a sol·licitar l'extinció indemnitzada del seu contracte? Justifiqueu la resposta i analitzeu cada un dels motius de queixa de Josefina.

Imagineu que arriba a coneixement de NETETA SA que Josefina va explicant pel barri els problemes que té amb l'empresa, i li comunica, per escrit, l'extinció del contracte per fi d'obra. En aquest cas, podria Josefina sol·licitar l'extinció indemnitzada basant-se en l'article 50 ET, després de rebre la notificació de fi de contracte? Podria Josefina interposar una demanda per l'extinció del seu contracte temporal? En quin termini? Quina creu que seria la qualificació judicial?

Fa uns mesos, l'empresa va comunicar a Adelaida la decisió de traslladar-la des del centre de treball de Melilla al de la Corunya, com a conseqüència d'una suposada remodelació de l'organització del centre de treball de Melilla. La treballadora, no conforme amb la decisió de l'empresa, va decidir impugnar-ho i, finalment, el Jutjat Social li ha donat la raó i ha sentenciat que la decisió de l'empresa no estava justificada. La Sentència declara el dret d'Adelaida a ser reintegrada en les condicions de treball anteriors. No obstant això, l'empresa li ha dit que s'oblidi del tema i dimitisca si no vol continuar a la Corunya. Adelaida, desolada, pregunta què pot fer per a abandonar l'empresa percebut una indemnització.

Què haurà de fer Adelaida per a extingir el seu contracte amb dret a indemnització? Hi haurà prou amb comunicar a l'empresa la seua decisió?

Adelaida portava en l'empresa des de l'1 de març de 1988. Els primers tres anys va estar contractada amb diferents contractes temporals fins que l'1 de desembre de 1991 va firmar un contracte indefinit. En realitat, encara que entre uns contractes i altres l'empresa sempre deixava passar uns dies (2 o 3) no va estar mai en l'atur, ja que també en aquests dies anava a treballar. El passat 3 d'abril se li va notificar la Sentència en què es declara el seu dret a extingir el contracte amb indemnització. El salari, en aquest moment, constava de: salari base 1.500 € / antiguitat 500 € / plus de mobilitat 300 € / dues pagues extres que inclouen tots els conceptes salarials. Calculeu la indemnització que li correspon tenint en compte com a data d'extinció el 3 d'abril.

Tindrà dret, Adelaida, a salaris de tramitació?

Maria treballa per a l'empresa La injustícia SA com a auxiliar administratiu des de fa 6 anys i 4 mesos. El 14 de maig passat va notificar a l'encarregat que estava embarassada i que dimecres següent, en horari de treball, acudiria al servei públic de salut per a realitzar-se un control. El dia 25 de maig l'empresa li va notificar formalment el seu comiat al·legant una disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball, amb efectes des d'aquell mateix dia.

Les retribucions de Maria en l'empresa eren les següents: salari base: 600 €; plus de titulació 60 €; plus de distància 40 €; plus d'idiomes 50 €; plus d'antiguitat: 100 € / quinquenni. A més, en el mes de març va rebre 300 € en concepte de percepció per matrimoni, d'acord amb la previsió del conveni Ccol·lectiu aplicable a l'empresa. Així mateix, té dret a tres pagues extres a l'any amb un import equivalent al salari base + antiguitat.

Quina via d'extinció utilitzarà l'empresa? Quins requisits formals ha de complir? Feu la documentació necessària.

Maria decideix impugnar l'extinció perquè no hi està d'acord. Si se li va notificar la carta el dia 25 de maig, fins a quin dia podria interposar la demanda?

Imagineu que, d'acord amb la Sentència notificada a les parts el dia 13 de novembre, l'empresa no ha aconseguit acreditar els fets imputats en la carta d'acomiadament. Com creieu que el jutge qualificarà l'acomiadament? Amb quines conseqüències?

Creieu que la solució seria la mateixa si Maria no estiguera embarassada? Quina seria, en aquest cas, la qualificació judicial de l'acomiadament? Amb quines conseqüències?