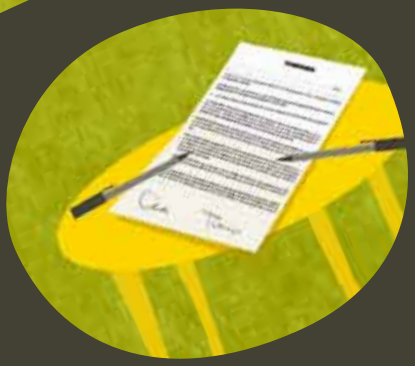
JA HO SAPS TOT



FAQ primeres feines

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Edició:
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General de Relacions Laborals.

Disseny:
Llopart&Ramo

Il·lustracions:
Begoña Chezz

Barcelona, novembre de 2010

Avís legal
Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades.
La llicència completa es pot consultar a http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca

JA HO SAPS TOT

índex

1 Requisits i formalitats del contracte de treball

2 Contracte fix o temporal

3 Contractes formatius

4 Drets i deures que genera el contracte de treball

5 Temps de treball i la seva distribució

6 Retribucions salarials

7 Prevenció de riscos laborals

8 Classificació professional, formació i promoció en el treball

9 Suspensió, extinció del contracte i acomiadament

1

Requisits i formalitats del contracte de treball

1.1 Es pot treballar sense haver firmat un contracte de treball?

1.2 Quina és l'edat mínima per treballar?

1.3 Quins contractes han de ser obligatòriament per escrit?

1.4 Què passa si, sent obligatori fer el contracte per escrit, no es fa així?

1.5 Quines dades han de constar al contracte de treball?

índex general

índex capítol 1

JA HO SAPS TOT

1.6 Com sé quin és el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa que em contracta?

1.7 Existeix sempre un període de prova, encara que no consti al contracte?

1.8 Quan hi ha obligació d'estar afiliat i d'alta a la Seguretat Social?

índex general

índex capítol 1

JA HO SAPS TOT

1.1 Es pot treballar sense haver firmat un contracte de treball?

L'article 8.1 de l'Estatut dels treballadors estableix la possibilitat de la forma escrita o verbal del contracte de treball. En conseqüència, com a regla general, no és obligatòria la forma escrita.

De conformitat amb això, la declaració de voluntat d'iniciar una relació de treball pot ser expressa o tàcita, per mitjà de fets. En aquest sentit, la llei presumeix que existeix un contracte de treball entre qui presta els serveis per compte d'altri dins de l'àmbit d'organització de l'empresa a canvi d'una retribució. En cas de discrepància, la càrrega de la prova recau sobre qui negui l'existència del contracte de treball.

A més, cal tenir en compte que la llei reconeix el dret a les dues parts del contracte de treball (empresari/ària i treballador/a) a instar de l'altre i en qualsevol moment la formalització per escrit del contracte de treball (article 8.4 de l'Estatut dels treballadors). En cas de resposta negativa, es poden exercir les accions judicials oportunes. A més, si és l'empresa la que s'hi nega, cal tenir en compte que pot tenir conseqüències en forma d'infracció administrativa sancionable per l'autoritat laboral (article 7 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).

Malgrat la regla general anterior, la llei exigeix obligatòriament que determinats contractes de treball s'han de fer obligatòriament per escrit.

1.2 Quina és l'edat mínima per treballar?

De conformitat amb l'article 6 de l'Estatut dels treballadors, els menors de 16 anys tenen prohibit treballar. Cal recordar que la Llei orgànica 2/2006, d'educació, estableix que l'ensenyament bàsic –primària i secundària– és obligatori des dels 6 anys fins als 16 anys.

índex general

índex capítol 1

Un cop que es fan els 16 anys, s'obre la porta a la possibilitat de firmar un contracte de treball, encara que fins que no s'arriba a la majoria d'edat és necessària l'autorització –expressa o tàcita– de la persona que en tingui la representació legal.

De manera excepcional, la llei permet el treball dels menors de 16 anys en l'àmbit dels espectacles públics, sempre que l'Administració laboral, un cop que hagi examinat les circumstàncies del treball en qüestió, autoritzi el menor a treballar.

L'autorització l'ha de demanar la persona que tingui la representació legal del menor, amb el consentiment del menor quan tingui maduresa suficient (d'acord amb la normativa civil, s'entén que és a partir dels 12 anys).

1.3 Quins contractes han de ser obligatòriament per escrit?

Segons l'article 8.2 de l'Estatut dels treballadors, els contractes que sempre s'han de formalitzar per escrit són els següents:

- Contractes formatius (contracte en pràctiques i per a la formació recollits a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors).
- Contractes a temps parcial i de relleu (article 12 de l'Estatut dels treballadors).
- Contracte fix-discontinu (article 15.8 de l'Estatut dels treballadors).
- Contracte de treball a domicili (article 13 de l'Estatut dels treballadors).
- Contracte temporal per obra o servei (article 15 de l'Estatut dels treballadors).
- Contacte d'interinitat (article 15 de l'Estatut dels treballadors).
- Contractes eventuals de durada superior a les quatre setmanes (article 15 de l'Estatut dels treballadors).
- Personal contractat a Espanya per treballar en empreses espanyoles a l'estranger.

Finalment, qualsevol altra modalitat o tipus contractual en què la normativa laboral exigeixi que consti per escrit.

índex general
índex capítol 1

Així doncs, només els contractes indefinits ordinaris i els eventuals de durada inferior a les quatre setmanes queden exclosos de l'obligació de constar per escrit.

1.4 Què passa si, sent obligatori fer el contracte per escrit, no es fa així?

Si no es compleix l'obligació de fer el contracte per escrit, la llei indica que cal presumir que el contracte és per temps indefinit i a jornada completa. Així doncs, la manca de la forma exigida no invalida el contracte, sinó que comporta aquestes conseqüències.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que aquesta previsió legal és una presumpció; això vol dir que l'empresa pot/ha de demostrar que el treball contractat era, si s'escau, de caràcter temporal i/o a temps parcial.

En qualsevol cas, encara que l'empresa pugui demostrar la naturalesa temporal i/o a temps parcial de la prestació pactada, cal tenir en compte que l'omissió de la forma escrita implica una infracció administrativa greu sancionable per l'autoritat laboral (article 7 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).

1.5 Quines dades han de constar al contracte de treball?

Les dades que obligatòriament han de donar-se a conèixer per escrit al treballador/a –incloent-les al contracte de treball o facilitant-les de manera complementària– com a màxim dins dels dos mesos següents a l'inici de la relació laboral (article 2 del RD 1659/1998) són les que s'indiquen tot seguit:

índex general

índex capítol 1

Dades que fan referència a les parts signants del contracte:

- Identitat de les parts del contracte.
- Domicili social de l'empresa.
- Centre de treball habitual; quan es treballi en diferents centres, cal fer constar aquesta circumstància.

Dades que fan referència a les característiques essencials de la prestació:

- Data d'inici i durada del contracte, en cas que sigui temporal.
- Categoria, grup professional o una descripció resumida del contingut específic del lloc de treball que s'ha d'ocupar.
- Salari, incloent-hi el salari base i els complements, així com la periodicitat de la percepció.
- Durada i distribució de la jornada ordinària de treball.
- Durada de les vacances.
- Terminis de preavís per al cas d'extinció de la relació de treball.
- Conveni col·lectiu aplicable, especificant quin és en concret aquest conveni, de manera que no és suficient la mera remissió al "conveni col·lectiu aplicable".
- Altres previsions legals establertes amb relació a matèries concretes, com ara el període de prova, i la causa que justifiqui, en cada cas, la formalització d'un contracte temporal.

La llei permet, pel que fa a les condicions relatives al salari, la jornada de treball, les vacances i el preavís per l'extinció del contracte, que la informació es pugui fer mitjançant la remissió a la norma legal o al conveni col·lectiu aplicable, concretant, però, quin és aquest conveni, com s'ha dit anteriorment.

També és obligatori informar els treballadors/ores en cas de modificació de les condicions de treball, excepte que aquesta modificació derivi de canvis legals o del conveni col·lectiu aplicable.

L'incompliment de l'obligació d'informació és una infracció administrativa lleu sancionable per l'autoritat laboral (article 6 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).

índex general

índex capítol 1

Quan ha de ser per escrit el contracte i quines dades hi han de constar?

1.6 Com sé quin és el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa que em contracta?

El conveni col·lectiu és el document sorgit de la negociació entre els representants de les empreses i els representants de les persones treballadores en què es fixen les condicions laborals a què s'han d'ajustar els contractes individuals de treball.

Segons quin sigui el seu abast, el conveni col·lectiu es pot referir només a una empresa (els seus negociadors són els representants de l'empresa i el comitè d'empresa o els delegats i delegades de personal) o a un sector o sectors d'activitat econòmica/productiva (en aquest cas, els negociadors són les organitzacions empresarials i sindicals representatives). S'ha de tenir en compte que la Constitució estableix que els convenis col·lectius vinculen no tan sols les persones afiliades a les organitzacions signants, sinó també totes les persones incloses dins de l'àmbit que aquelles pactin.

Segons l'àmbit territorial que abastin, els convenis col·lectius es publiquen al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o al Butlletí Oficial de l'Estat. No obstant això, tots els que són aplicables a Catalunya consten a la base de dades del Departament de Treball, que es pot consultar amb diferents criteris de recerca.

1.7 Existeix sempre un període de prova, encara que no consti al contracte?

El període de prova s'ha de pactar per escrit; per tant, quan no s'hagi previst de manera expressa, no existeix.

Quan correspongui, la durada del període de prova ha d'estar subjecta al que estableixin els convenis col·lectius, tot i que, en defecte d'aquesta previsió, la llei estableix uns límits màxims de

durada: sis mesos per a les persones tècniques titulades i dos mesos per a la resta de persones, si bé aquest últim termini s'amplia a tres mesos en les empreses de menys de 25 treballadors/ores.

Durant el període de prova es tenen els mateixos drets i obligacions que la resta de persones treballadores, si bé el contracte pot ser rescindit per qualsevol de les parts durant la seva vigència.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció i acolliment poden interrompre el període de prova si així s'ha pactat.

1.8 Quan hi ha obligació d'estar afiliat i d'alta a la Seguretat Social?

L'empresariat està obligat a comunicar a la Tresoreria de la Seguretat Social l'ingrés a l'empresa (alta) de la persona treballadora que contracti, juntament amb la seva afiliació si és la primera feina. El treballador/a té dret a estar-hi donat d'alta des del primer dia de la prestació laboral, inclòs el període de prova si aquest s'ha pactat al contracte.

Els treballadors o les treballadores que no siguin donats d'alta a la Seguretat Social adquireixen la condició de fixos a l'empresa, independentment de la modalitat del seu contracte, sempre que hagi transcorregut un temps igual o superior al període de prova establert per a l'activitat de què es tracti; tot això, a menys que de la naturalesa del servei contractat resulti clara la seva durada temporal.

índex general

índex capítol 1

2

Contracte fix o temporal

2.1 Contracte fix o indefinit

2.1.1 Quan ha de ser indefinit el contracte de treball?

2.1.2 Quan es considera que un contracte és indefinit?

2.1.3 Què és el contracte de foment de la contractació indefinida?

2.1.4 Hi ha diferències entre el contracte de foment de la contractació indefinida i el contracte indefinit ordinari?

2.1.5 En què consisteixen les mesures establertes a la Llei de 17 de setembre de 2010, de la reforma del mercat de treball, per afavorir la contractació de persones joves?

índex general

índex capítol 2

JA HO SAPS TOT

2.2 Contractes temporals

2.2.1 Causes que justifiquen l'existència de contractes temporals

2.2.1.1 Quines són les causes que justifiquen l'existència de contractes temporals?

2.2.1.2 Quins són els contractes temporals que la llei permet per necessitats de les empreses?

2.2.1.3 Com s'han de formalitzar els contractes temporals per necessitats de les empreses?

2.2.1.4 Quines conseqüències es deriven de l'incompliment de les normes sobre els contractes temporals per causes empresarials?

2.2.1.5 És legal firmar successivament més d'un contracte temporal per necessitats empresarials amb la mateixa empresa?

2.2.2 Contracte temporal d'obra o servei determinat

2.2.2.1 Quan és legal fer un contracte d'obra o servei determinat?

2.2.2.2 Quina durada té el contracte d'obra o servei determinat?

2.2.2.3 Quins drets té la persona contractada temporalment per obra o servei determinat quan acaba el contracte?

2.2.3 Contracte temporal eventual

2.2.3.1 Quan és legal fer un contracte temporal eventual?

2.2.3.2 Quina durada té el contracte eventual?

2.2.3.3 Quins drets té el treballador/a contractat temporalment com a eventual quan acaba el contracte?

índex general

índex capítol 2

2.2.4 Contracte temporal d'interinitat

2.2.4.1 Quan és legal fer un contracte d'interinitat?

2.2.4.2 Quina durada té el contracte d'interinitat?

2.2.4.3 El contracte d'interinitat, pot ser a temps parcial?

2.2.5 Contracte temporal mitjançant les empreses de treball temporal

2.2.5.1 En quins casos les empreses poden fer ús de les ETT?

2.2.5.2 El contracte entre el treballador/a i l'ETT, ha de ser temporal o pot ser indefinit?

2.2.5.3 Quins drets tenen els treballadors i les treballadores contractats mitjançant una ETT?

2.2.5.4 Quines obligacions té l'ETT envers el treballador o treballadora que posa a disposició d'una empresa usuària?

2.2.5.5 Quina relació hi ha entre el treballador/a cedit per l'ETT i l'empresa usuària?

2.2.5.6 Quines conseqüències té l'incompliment de la normativa sobre ETT?

índex general

índex capítol 2

JA HO SAPS TOT

2.1 Contracte fix o indefinit

2.1.1 Quan ha de ser indefinit el contracte de treball?

A la legislació laboral hi ha un principi general en favor de la contractació indefinida, la qual cosa significa que el contracte indefinit és la regla general i que només es poden fer contractes temporals de manera excepcional i en els supòsits en què ho preveu expressament la llei.

2.1.2 Quan es considera que un contracte és indefinit?

El contracte indefinit és aquell que se celebra sense establir-hi limitacions de temps pel que fa a la durada, i pot ser escrit o verbal. Determinades situacions de fet o incompliments d'obligacions empresarials permeten presumir que una relació laboral sigui indefinida, encara que això no consti de manera expressa en cap document. Això succeeix en supòsits com els següents:

- La manca de contracte escrit fa presumir que la relació laboral és de caràcter indefinit i a jornada completa.
- Les persones treballadores que no hagin estat donades d'alta a la Seguretat Social després d'un termini igual al previst per al període de prova adquireixen la condició de fixes.
- Els contractes temporals celebrats en frau de llei es presumeixen indefinits.
- També adquireixen la condició de fixes les persones que hagin estat contractades per una mateixa empresa durant més de 24 mesos en un període temporal de 30 mesos, amb contractes temporals dues vegades o més.

Aquestes presumpcions poden decaure davant l'evidència que el treball contractat obeeixi a una de les causes o finalitats dels contractes temporals.

índex general
índex capítol 2

2.1.3 Què és el contracte de foment de la contractació indefinida?

El contracte de foment de la contractació indefinida és un contracte indefinit que, per mitjà de bonificacions a les empreses en les quotes a la Seguretat Social i de regles pròpies pel que fa a l'extinció del contracte, pretén afavorir la contractació indefinida de persones pertanyents a col·lectius que tenen dificultats en l'accés al mercat de treball.

Pel que fa a les persones treballadores, no totes poder ser contractades sota aquesta modalitat, ja que han d'estar incloses en algun dels col·lectius fixats per la llei. Entre aquests col·lectius hi ha el de les persones de 16 a 30 anys, per la qual cosa aquest contracte és plenament aplicable a les persones joves.

2.1.4 Hi ha diferències entre el contracte de foment de la contractació indefinida i el contracte indefinit ordinari?

La principal característica d'aquest contracte fa referència a la indemnització per extinció de contracte. Concretament, la regulació estableix que l'extinció per causes objectives (article 52 de l'Estatut dels treballadors) que sigui declarada pel jutge o reconeguda per l'empresa com a improcedent dóna dret a una indemnització de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mesades; aquesta indemnització és inferior a la prevista a l'Estatut dels treballadors per als supòsits d'acomiadament improcedent, que és de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats. La llei preveu que d'aquesta manera l'empresa no serà tan reticent a utilitzar el contracte indefinit.

índex general
índex capítol 2

Pel que fa a la resta de condicions laborals, als contractes per al foment de la contractació indefinida s'aplicaran les previstes legalment per als contractes indefinits ordinaris.

2.1.5 En què consisteixen les mesures establertes a la Llei de 17 de setembre de 2010, de la reforma del mercat de treball, per afavorir la contractació de persones joves?

Amb independència d'altres mesures relatives a matèries que són objecte de tractament específic en l'apartat corresponent, la Llei ha establert, fins al 31 de desembre de 2011, bonificacions importants en les cotitzacions a la Seguretat Social per a les empreses que contractin de manera indefinida persones desocupades entre 16 i 30 anys amb "problemes especials d'ocupabilitat".

S'entén per "problemes especials d'ocupabilitat les persones que hagin estat inscrites a les oficines de treball al menys durant 12 mesos dins dels últims 18, que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o que manquin de titulació professional.

També s'estableixen bonificacions a les empreses per als supòsits de transformació de contractes formatius en indefinits.

índex general
índex capítol 2

2.2 Contracte temporals

2.2.1 Causes que justifiquen l'existència de contractes temporals

2.2.1.1 Quines són les causes que justifiquen l'existència de contractes temporals?

Només es poden formalitzar contractes laborals de durada temporal en els casos en què hi hagi algun dels supòsits de temporalitat previstos a la llei.

Malgrat que existeixen diferents modalitats de contractes temporals, quan es parla de l'excessiva temporalitat en la contractació es fa referència generalment als contractes temporals derivats de necessitats objectives de les empreses, ja que les altres modalitats responen a objectius diferents que requereixen, precisament en molts casos, amb relació a aquests objectius, la modalitat de contracte temporal, com passa amb els contractes formatius.

2.2.1.2 Quins són els contractes temporals que la llei permet per necessitats de les empreses?

Les empreses poden formalitzar tres tipus de contractes temporals per satisfer necessitats de caràcter temporal: contracte d'obra o servei determinat, contracte eventual i contracte d'interinitat (article 15 de l'Estatut dels treballadors).

2.2.1.3 Com s'han de formalitzar els contractes temporals per necessitats de les empreses?

Han de ser per escrit i, a més de les dades que han de constar en tot tipus de contracte, han d'especificar de manera precisa i clara la

índex general
índex capítol 2

causa temporal que els justifica, segons quina sigui la modalitat de què es tracti:

- L'obra o servei (la llei requereix que tingui "autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa") que serveix de base per firmar el contracte d'obra o servei determinat, de manera clara i precisa.
- La circumstància eventual (acumulació de tasques, excés de comandes) que justifica la contractació temporal sota aquesta modalitat; com a excepció, no s'exigeix la forma escrita per als contractes eventuals que tinguin una durada inferior a les quatre setmanes.
- En el contracte d'interinitat s'ha d'especificar el nom del treballador o treballadora substituït i la causa de substitució; cal tenir en compte que el contracte de treball d'interinitat es pot fer per cobrir el lloc de treball que hagi deixat vacant un altre treballador/a de l'empresa destinat a cobrir el lloc d'una altra persona que temporalment té suspès el contracte amb reserva de lloc de treball.

2.2.1.4 Quines conseqüències es deriven de l'incompliment de les normes sobre els contractes temporals per causes empresarials?

L'incompliment de les normes sobre els contractes temporals té les conseqüències següents, segons quina sigui la infracció:

- L'incompliment de l'obligació de formalitzar el contracte per escrit significa que el contracte es presumeix indefinit i a jornada completa, llevat que l'empresa pugui demostrar que la feina és temporal i a temps parcial, si aquest és el cas.
- La formalització d'un contracte temporal d'obra o servei sense que existeixi realment una causa identificable com a obra o servei "amb autonomia i substantivitat pròpia", o d'un contracte eventual sense que existeixi realment una causa de les que la llei defineix com a eventual comportarà que el contracte es presumeixi indefinit i a jornada completa, llevat que l'empresa pugui demostrar que la feina és temporal i a temps parcial, si aquest és el cas.

A més, cal tenir en compte que l'empresa pot ser sancionada administrativament per aquests incompliments, d'acord amb la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

índex general
índex capítol 2

Quines són les causes que justifiquen els contractes temporals?

2.2.1.5 És legal firmar successivament més d'un contracte temporal per necessitats empresarials amb la mateixa empresa?

Per tal d'evitar la reiteració fraudulenta de contractes temporals a les empreses, l'article 15 de l'Estatut dels treballadors preveu algunes regles que limiten la possibilitat que la mateixa persona sigui contractada temporalment de manera reiterada per la mateixa empresa –o grup d'empreses– per cobrir llocs de treball que són fixos.

En concret, la llei vigent prohibeix que es donin conjuntament les circumstàncies següents:

- Contractar la mateixa persona,
- En un període temporal de 30 mesos (a comptar des del primer contracte),
- Amb contractes temporals de la mateixa modalitat temporal o una altra de diferent (excepte si són contractes formatius o d'interinitat, que no es tindrien en compte) dues o més vegades; a aquests efectes computen també els contractes celebrats a través d'una ETT,
- Durant més de 24 mesos,
- Per treballar a la mateixa empresa o grup d'empreses.

Si concorren totes aquestes circumstàncies, el treballador/a esdevé fix de l'empresa per a la qual ha estat treballant amb contractes temporals successius. Aquesta nova condició de treballador/a fix ha de ser reconeguda per l'empresa, en els 10 dies següents a aquell en què es donin les circumstàncies assenyalades, mitjançant l'entrega d'un document justificatiu de la condició de fix a l'empresa; no obstant això, també pot acreditar-se aquesta condició amb un certificat del servei públic d'ocupació acreditatiu dels contractes temporals celebrats, emès a sol·licitud del treballador o treballadora interessat.

índex general
índex capítol 2

2.2.2 Contracte temporal d'obra o servei determinat

2.2.2.1 Quan és legal fer un contracte d'obra o servei determinat?

Es pot formalitzar un contracte temporal d'obra o servei determinat per cobrir un lloc de treball vinculat a l'execució d'una obra o un servei de durada temporal i que tingui autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa (article 15 de l'Estatut dels treballadors).

El què s'ha d'entendre per autonomia i substantivitat pròpia és un concepte legal de difícil concreció i molt lligat a la casuística específica de cada supòsit. A tall d'exemple, per il·lustrar el que s'entén per obra o servei determinat, aquesta modalitat contractual podria servir per a la contractació d'un traductor/a per atendre puntualment un client estranger, o la contractació d'un treballador/a perquè s'encarregui d'executar una campanya concreta de màrqueting.

Per tal d'ajudar a especificar quan és possible l'ús del contracte d'obra i servei, la llei permet als convenis col·lectius especificar quines tasques o treballs tenen autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa.

No obstant això, cal remarcar que han estat els tribunals, mitjançant la casuística, els que més han ajudat a especificar quan és possible fer un contracte d'obra o servei.

Més enllà dels casos concrets, és prohibit fer un contracte d'obra o servei per dur a terme tasques que siguin les habituals i ordinàries d'una empresa.

En qualsevol cas, el treballador/a contractat ha d'estar ocupat en l'execució de l'obra o servei objecte del contracte i no en tasques diferents, ja que en aquest cas es considerarà que s'ha incomplert la normativa i donarà peu a presumir que el contracte de treball és indefinit.

índex general
índex capítol 2

2.2.2.2 Quina durada té el contracte d'obra o servei determinat?

El contracte d'obra o servei determinat té la durada que tingui l'obra o el servei pel qual ha estat contractada la persona treballadora, de manera que un cop acabada l'obra o el servei que s'havia d'executar s'extingirà el contracte de treball. En aquest sentit, si el contracte fixa una data de finalització o una durada prevista, s'ha d'entendre que té caràcter orientatiu, de manera que el que determina l'extinció del contracte és la finalització de l'obra o el servei que serví per justificar la contractació temporal (article 2 del RD 2720/1998).

En el cas que l'empresa prescindeixi del treballador o treballadora abans que arribi el final de l'obra, la finalització del contracte s'ha de considerar un acomiadament a tots els efectes, de manera que l'empresa s'ha de sotmetre a les normes de l'Estatut dels treballadors sobre els acomiadaments.

Si el treballador/a continua a l'empresa un cop finalitzada l'obra o el servei que serveix de base del contracte temporal, es presumeix que s'està treballant amb un contracte indefinit, llevat que l'empresa demostri el caràcter temporal del contracte.

Finalment, s'ha de tenir en compte que actualment la durada màxima legalment prevista per a aquests contractes és de 3 anys, ampliables fins a 12 mesos més per conveni col·lectiu sectorial. Si es continua a l'empresa més enllà d'aquests terminis, s'adquireix la condició de treballador o treballadora fix a l'empresa. Aquesta condició ha de ser reconeguda per l'empresa en els 10 dies següents a aquell en què es doni aquesta circumstància, mitjançant l'entrega d'un document justificatiu de la condició de fix a l'empresa; no obstant això, també es pot acreditar amb un certificat del servei públic d'ocupació acreditatiu dels contractes temporals celebrats, emès a sol·licitud del treballador o treballadora interessat.

2.2.2.3 Quins drets té la persona contractada temporalment per obra o servei determinat quan acaba el contracte?

Si el contracte d'obra o servei determinat té una durada superior a un any, cal avisar prèviament de la finalització del contracte de treball

índex general
índex capítol 2

amb una antelació mínima de 15 dies. Aquesta obligació d'avisar prèviament s'aplica tant a la persona treballadora com a l'empresa. L'incompliment per part d'aquesta del termini de 15 dies dóna peu a una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què s'ha incomplert el preavís.

Quan s'extingeix el contracte d'obra o servei, el treballador/a té dret, amb caràcter general, a una indemnització de vuit dies de sou per cada any de treball (article 49 de l'Estatut dels treballadors). La Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, preveu que aquesta indemnització de vuit dies augmenti un dia cada any, des de l'1 de gener de 2012 fins a l'1 de gener de 2015, data en què ha de quedar fixada en 12 dies de sou per cada any de treball.

Ara bé, cal tenir en compte que la Llei remet als convenis col·lectius perquè regulin l'import d'aquesta indemnització, de manera que els convenis col·lectius poden fixar una indemnització diferent dels vuit dies de sou establerta a l'Estatut dels treballadors.

2.2.3 Contracte temporal eventual

2.2.3.1 Quan és legal fer un contracte temporal eventual?

Es pot fer un contracte eventual en aquells casos en què l'empresa hagi de fer front a una necessitat puntual de producció, derivada d'un excés no previst de comandes o d'una acumulació de feines imprevista. En definitiva –dit d'una altra manera–, no és possible fer ús del contracte eventual per cobrir tasques que siguin les habituals de l'empresa.

Així doncs, legalment només es pot utilitzar el contracte eventual per fer front a les necessitats de més personal davant de situacions quantitativament anormals de l'empresa, quan l'excés de producció no pot ser atès per la plantilla de l'empresa, però el caràcter excepcional d'aquest excés no justifica un augment de les persones fixes de la plantilla.

2.2.3.2 Quina durada té el contracte eventual?

La durada màxima legal del contracte eventual és de sis mesos dins d'un període de referència de dotze mesos, període que comença a comptar a partir del dia en què es materialitza la causa que justifica la contractació temporal.

Ara bé, la llei permet que els convenis col·lectius de sector puguin modificar-ne la durada, ampliant tant la durada com el període de referència. Així, els convenis col·lectius poden ampliar el període de referència per a la contractació –previst legalment en 12 mesos– fins als 18 mesos, i la durada màxima del contracte de 6 mesos, fins a tres quartes parts del període de referència que s'hagi establert, però sense superar mai els 12 mesos.

Si el contracte s'ha firmat per una durada inferior a la prevista a la llei (6 mesos) o al conveni col·lectiu aplicable (s'ha de veure en cada cas si ho ha previst), es pot renovar amb acord mutu entre empresa i treballador/a per una sola vegada.

Si l'empresa vol extingir el contracte eventual abans que acabi el termini pactat al contracte de treball, cal que se sotmeti a les regles de l'acomiadament.

Si un cop finalitzada la durada prevista al contracte eventual el treballador/a continua a l'empresa, el contracte es prorroga fins arribar a la durada màxima prevista a la llei o, si s'escau, al conveni col·lectiu que sigui d'aplicació. Si un cop acabat aquest termini màxim la persona contractada continua a l'empresa, esdevé fixa, llevat que l'empresari/ària pugui demostrar que la feina és temporal.

2.2.3.3 Quins drets té el treballador/a contractat temporalment com a eventual quan acaba el contracte?

Quan s'extingeix el contracte eventual, el treballador té dret, amb caràcter general, a una indemnització de vuit dies de sou per cada any de treball (article 49 de l'Estatut dels treballadors). La Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma

índex general
índex capítol 2

del mercat de treball, preveu que aquesta indemnització de vuit dies augmenti un dia cada any, des de l'1 de gener de 2012 fins a l'1 de gener de 2015, data en què ha de quedar fixada en 12 dies de sou per cada any de treball.

Ara bé, cal tenir en compte que la Llei remet als convenis col·lectius perquè regulin l'import d'aquesta indemnització, de manera que els convenis col·lectius poden fixar una indemnització diferent dels vuit dies de sou establerta a l'Estatut dels treballadors.

2.2.4 Contracte temporal d'interinitat

2.2.4.1 Quan és legal fer un contracte d'interinitat?

El contracte d'interinitat està previst per a dos supòsits diferents:

- Quan es tracta de substituir un treballador o treballadora amb reserva de lloc de treball (per exemple, baixes per malaltia, maternitat, excedència forçosa) (article 15.1 de l'Estatut dels treballadors).
- Quan es tracta de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció destinat a cobrir-lo definitivament (article 4 del RD 2720/1998).

2.2.4.2 Quina durada té el contracte d'interinitat?

S'ha de distingir segons el supòsit de què es tracti:
Per al cas de substitució de treballadors/ores amb dret a reserva de lloc de treball, el contracte d'interinitat dura fins que finalitzi la causa que dóna peu a la cobertura temporal del lloc i s'hi hagi de reincorporar el treballador o treballadora substituït. Si un cop finalitzada la causa que justifica el contracte d'interinitat es continua prestant serveis, es presumeix que és per temps indefinit.
Quan es tracta dels contractes d'interinitat durant el procés de selecció o promoció, la durada màxima del contracte d'interinitat

és de tres mesos, excepte en el cas que s'hagi estat contractat per l'Administració pública, en què es permet perllongar-lo fins a la cobertura final del lloc de treball.

2.2.4.3 El contracte d'interinitat, pot ser a temps parcial?

El contracte d'interinitat pot a ser a temps parcial quan la persona substituïda, o la que ocupa interinament el lloc d'aquella, està contractada a temps parcial, i també quan el contracte és per substituir persones que gaudeixin d'una suspensió o una reducció de jornada per raons de maternitat o cura de fills prematurs o de familiars.

2.2.5 Contracte temporal mitjançant les empreses de treball temporal (ETT)

2.2.5.1 En quins casos les empreses poden fer ús de les ETT?

D'acord amb la llei d'ETT (Llei 14/1994), una empresa –que rep el nom d'usuària– només pot sol·licitar treballadors o treballadores d'una ETT si té una necessitat temporal que es concreta legalment en alguna d'aquestes causes:
a) una obra o un servei determinat; b) l'existència d'una acumulació de tasques o excés de comandes, és a dir, una eventualitat, i c) la substitució per interinitat d'un treballador o treballadora; o sigui, si es troba en alguna de les causes que justifiquen la formalització de contractes temporals per necessitats empresarials. El contracte entre l'empresa usuària i l'ETT té el nom de contracte de posada a disposició.

A més, cal tenir en compte que la Llei (article 8) preveu alguns supòsits on és expressament prohibit que les empreses utilitzin el

índex general
índex capítol 2

servei de les ETT, com ara per substituir treballadors/ores en vaga, per ocupar llocs de treball que siguin considerats per llei com a perillosos o per cedir treballadors o treballadores a una altra ETT. S'ha de tenir en compte que la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, preveu que a partir de l'1 d'abril de 2011 sigui la negociació col·lectiva la que determini quins són aquests llocs de treball o tasques prohibides.

Així doncs, una empresa que es trobi en una situació de necessitat temporal legalment prevista (obra o servei, eventualitat o interinitat) té dues opcions: contractar directament una persona o bé demanar a una ETT la cessió temporal d'un treballador. És clar, doncs, que les empreses no poden recórrer a les ETT per fer una selecció de treballadors/ores o per tenir-hi una persona a prova.

2.2.5.2 El contracte entre el treballador/a i l'ETT, ha de ser temporal o pot ser indefinit?

Segons la llei, el contracte laboral amb l'ETT es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada, que ha de coincidir amb la del contracte de posada a disposició. Aquesta última modalitat és la utilitzada més freqüentment.

En aquest cas s'ha de fer en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària hauria pogut celebrar un contracte de durada determinada; la seva durada, per tant, ha de coincidir amb el temps durant el qual subsisteixi la causa que motivà el contracte, amb les limitacions establerts legalment per als contractes d'obra o servei, eventual o d'interinitat, segons el cas. El període de formació en matèria de prevenció de riscos laborals per part de l'ETT forma part de la durada del contracte.

En tots els casos, el contracte s'ha de formalitzar per escrit. La Llei permet la formalització d'un contracte de treball entre la persona treballadora i l'ETT per cobrir diferents contractes de posada a disposició successius amb diferents empreses usuàries, sempre que en el moment de la signatura tots estiguin ja plenament determinats i responguin a causes eventuals.

En aquests casos de contractació temporal, un cop finalitzat el contracte, la persona cedida té dret que l'ETT li aboni una indemnització equivalent a dotze dies de salari per any treballat; aquesta indemnització es pot prorratejar durant la vigència del contracte de treball.

2.2.5.3 Quins drets tenen els treballadors i les treballadores contractats mitjançant una ETT?

Les persones contractades per una ETT per ser cedides temporalment a una empresa usuària tenen dret, durant tot el temps de prestació de serveis a aquesta última, que se'ls apliquin les mateixes condicions essencials de treball i ocupació que els correspondria si haguessin estat contractades directament per l'empresa usuària per al mateix lloc de treball.

A aquests efectes, es consideren condicions essencials de treball i ocupació les que fan referència al salari, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els descansos, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

Així mateix, gaudeixen dels mateixos drets en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, de protecció dels menors d'edat, d'igualtat de tracte entre homes i dones, i de protecció contra qualsevol tipus de discriminació.

D'altra banda, també tenen dret a la utilització dels serveis de transport, menjador, guarderia i altres serveis comuns i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària en les mateixes condicions que el seu personal.

Finalment, mentre dura el contracte de posada a disposició, els treballadors o treballadores de l'ETT són representats pel comitè d'empresa o els delegats i delegades de personal de l'empresa usuària respecte de les reivindicacions que puguin tenir davant de l'empresa.

índex general
índex capítol 2

2.2.5.4 Quines obligacions té l'ETT envers el treballador o treballadora que posa a disposició d'una empresa usuària?

L'ETT és l'empresària del treballador/a cedit a l'empresa usuària, denominat també "treballador/a en missió" i li correspon, per tant, donar compliment a les obligacions salarials i de Seguretat Social d'aquests treballadors. Ara bé, cal puntualitzar que si be li corresponen les obligacions salarials, el salari del treballador o treballadora cedit ha de comprendre totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes al conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària per al lloc de treball que cal desenvolupar; el salari així calculat ha d'incloure la part proporcional que correspongui al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances.

En matèria de prevenció de riscos laborals, correspon a l'ETT, abans de posar a disposició de l'empresa usuària el treballador o treballadora, els deures d'informació i formació teòrica i pràctica –quan sigui necessària– amb relació als riscos laborals que hi pugi haver al lloc de treball que haurà d'ocupar a l'empresa usuària. A més, correspon a l'ETT la vigilància de la salut del treballador o treballadora.

Finalment, correspon a l'ETT l'abonament d'una indemnització per finalització del contracte temporal, equivalent a dotze dies de salari per any treballat; no obstant això, aquesta indemnització es pot prorratejar durant la vigència del contracte de treball.

2.2.5.5 Quina relació hi ha entre el treballador/a cedit per l'ETT i l'empresa usuària?

Atès que la persona de l'ETT destinada a l'empresa usuària executa la prestació laboral en aquesta última, cal tenir en compte que l'empresa usuària té, respecte dels treballadors i treballadores "posats a disposició", les obligacions següents:

índex general
índex capítol 2

- Informar sobre els riscos laborals existents al lloc de treball que el treballador/a ha d'ocupar, així com sobre les mesures de protecció i prevenció establertes; així mateix, l'empresa usuària és la responsable de l'adopció d'aquestes mesures.
- Exercir les facultats de direcció i control de l'activitat laboral durant el temps de prestació de serveis, sens perjudici que la facultat disciplinària resti en mans de l'ETT.
- Informar sobre l'existència de llocs de treball vacants a l'empresa usuària, garantint així la igualtat d'oportunitats respecte dels treballadors de l'empresa usuària.
- A més, l'empresa usuària és responsable subsidiària respecte de les cotitzacions de la Seguretat Social, de les obligacions salarials contretes per l'ETT amb el treballador/a en missió mentre duri el contracte de posada a disposició i de la indemnització econòmica per fi de contracte.

2.2.5.6 Quines conseqüències té l'incompliment de la normativa sobre ETT?

Quan el contracte de posada a disposició entre l'ETT i l'empresa usuària s'hagi celebrat incomplint les limitacions que imposa la llei d'ETT, hem de considerar que ens trobem davant d'una cessió il·legal del treballador/a de l'ETT. En aquest sentit, el treballador o treballadora en missió pot decidir a quina plantilla s'incorpora com a indefinit: a la de l'ETT o bé a la de l'empresa usuària.

A més, l'empresa usuària és responsable solidària respecte de les cotitzacions de la Seguretat Social, de les obligacions salarials contretes per l'ETT amb el treballador/a en missió mentre duri el contracte de posada a disposició i de la indemnització per fi de contracte, en tots aquells casos en què la formalització de contractes de posada a disposició entre l'empresa usuària i l'ETT hagi estat celebrada per causes no previstes legalment o per supòsits prohibits.

índex general
índex capítol 2

3 Contractes formatius

3.1 Contracte per a la formació

3.1.1 Qui pot ser contractat amb un contracte temporal per a la formació?

3.1.2 En quines feines es pot ocupar una persona contractada amb el contracte temporal per a la formació?

3.1.3 Quina és la durada mínima i màxima del contracte per a la formació?

3.1.4 En què consisteix l'obligació de formació teòrica en els contractes per a la formació?

3.1.5 Quina durada té la formació teòrica en els contractes per a la formació?

índex general

índex capítol 3

3.1.6 Què passa si l'empresa no ofereix la formació teòrica? I si el treballador no ocupa un lloc de treball que requereixi una certa qualificació?

3.1.7 Com s'ha de formalitzar el contracte per a la formació?

3.1.8 Es pot pactar període de prova en els contractes per a la formació?

3.1.9 Quin salari han de percebre les persones contractades per a la formació?

3.1.10 A quines prestacions de la Seguretat Social tenen dret les persones contractades per a la formació?

3.2 Contracte en pràctiques

3.2.1 Quin són els requisits per contractar una persona en pràctiques?

3.2.2 Quins són considerats títols habilitants per poder signar un contracte en pràctiques?

3.2.3 Quines tasques han de fer els treballadors/ores en pràctiques?

3.2.4 Quina és la durada mínima i màxima del contracte en pràctiques?

3.2.5 Com s'ha de formalitzar el contracte en pràctiques?

3.2.6 Quin ha de ser el sou de les persones contractades en pràctiques?

3.2.7 Quina és la diferència entre el contracte de treball en pràctiques i les pràctiques en empreses que es fan com a becari/ària?

índex general

índex capítol 3

3.1 Contracte per a la formació

3.1.1 Qui pot ser contractat amb un contracte temporal per a la formació?

El contracte per a la formació està destinat, amb caràcter general, a joves majors de 16 anys i menors de 21 anys –la llei eximeix d'aquest límit d'edat les persones amb discapacitat i l'amplia fins als 24 anys per a les persones que estiguin cursant un cicle formatiu de grau mitjà– que no tinguin cap titulació acadèmica o certificat de professionalitat, amb la finalitat que, per mitjà d'aquest contracte, pugin obtenir una formació teòrica i pràctica per desenvolupar un ofici o un treball que tingui un nivell de qualificació determinat.

Excepcionalment, fins al 31 de desembre de 2011, es podran formalitzar contractes per a la formació amb persones menors de 25 anys.

3.1.2 En quines feines es pot ocupar una persona contractada amb el contracte temporal per a la formació?

Atesa la finalitat del contracte per a la formació, només es pot celebrar per prestar serveis en llocs de treball que requereixin un nivell de qualificació determinat.

D'acord amb l'anterior, cal tenir en compte que la llei prohibeix contractar una persona per a la formació per ocupar un lloc de treball que hagi desenvolupat amb anterioritat a la mateixa empresa durant un període superior als dotze mesos.

índex general
índex capítol 3

La llei prohibeix expressament que els contractes per a la formació es pugin concertar a temps parcial: només poden ser a jornada completa (article 12.2 de l'Estatut dels treballadors).

L'empresari/ària ha de tutelar el procés formatiu del treballador/a en formació, personalment o designant com a tutora una persona de l'empresa amb la qualificació o l'experiència adequades.

3.1.3 Quina és la durada mínima i màxima del contracte per a la formació?

La durada mínima del contracte és de sis mesos i la màxima, de dos anys. No obstant això, els convenis col·lectius poden ampliar la durada màxima d'aquests contractes fins als tres anys, o als quatre anys en el cas de les persones amb discapacitat. El còmput d'aquesta durada s'interromp per les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat.

Un cop esgotada la durada màxima, el treballador/a no pot ser contractat un altre cop sota la modalitat per a la formació per la mateixa empresa o per una altra empresa, ja sigui per desenvolupar-hi el mateix treball o bé per ocupar un lloc que requereixi una qualificació professional diferent de la que ha obtingut el treballador o treballadora.

3.1.4 En què consisteix l'obligació de formació teòrica en els contractes per a la formació?

La formació teòrica ha de ser impartida –sempre fora del lloc de treball– per l'empresari/ària o bé concertada per aquest amb un centre habilitat. En aquest sentit, la formació es pot impartir en

índex general
índex capítol 3

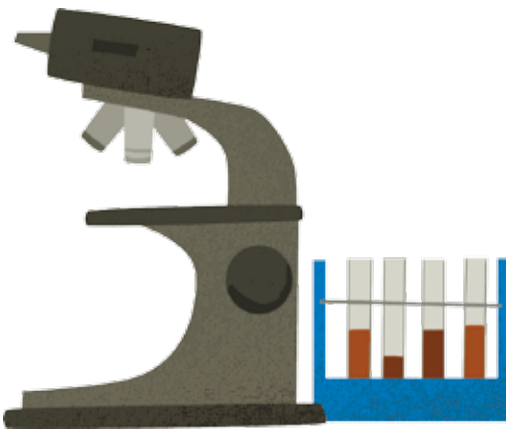
centres públics de formació, en centres de formació creats per les empreses, en centres creats per organitzacions empresarials o sindicals, o a l'empresa mateixa si disposa de la infraestructura necessària. Aquesta formació té per objecte completar els coneixements pràctics adquirits al lloc de treball.

No obstant això, la llei preveu supòsits en què l'obligació de formació és aliena a la formació pràctica vinculada al contracte. Així, es preveu que en casos en què la persona contractada no hagi finalitzat l'ensenyament obligatori –l'ESO–, l'objecte de la formació teòrica en el marc del contracte per a la formació tindrà com a finalitat bàsica que el treballador/a completi aquesta formació.

D'altra banda, la llei considera que no és necessari que el treballador/a segueixi accions formatives teòriques en els casos en què pugui acreditar, mitjançant el certificat corresponent, que ha participat en un curs de formació professional per a l'ocupació adequat a l'ofici o el lloc de treball que cal ocupar, sempre que aquest curs hagi tingut el nombre d'hores equivalent a la formació teòrica que hauria de rebre, en funció de la durada del contracte.

Finalment, en cas de contractar per a la formació persones amb discapacitat psíquica, la llei preveu que se les eximeixi de la formació teòrica si hi concorren algunes circumstàncies, com ara la valoració favorable dels serveis socials i la participació del treballador/a en processos de rehabilitació en un centre psicosocial o de rehabilitació sociolaboral.

Cal tenir en compte, a més, que la formació teòrica genera l'obligació del treballador/a d'assistir a les sessions teòriques, de manera que la manca de puntualitat o la inassistència es poden considerar faltes laborals subjectes a sanció.



índex general
índex capítol 3

3.1.5 Quina durada té la formació teòrica en els contractes per a la formació?

L'Estatut dels treballadors estableix l'obligació de l'empresa que contracta una persona amb aquest contracte d'oferir-li una formació teòrica mínima i complementària de la feina que desenvolupa a l'empresa. En aquest sentit, estableix que s'ha de dedicar un percentatge mínim de la jornada de treball a la formació teòrica.

En concret, s'ha de dedicar com a mínim el 15% de la jornada de treball a la formació teòrica. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir una durada més àmplia d'aquesta formació, així com els criteris per distribuir-la, ja sigui alternant-la amb la feina o bé concentrada i separada de l'activitat laboral. Si el conveni col·lectiu aplicable no hi diu res, la distribució de la formació teòrica depèn del pacte entre empresa i treballador/a o, en últim terme, de la voluntat de l'empresa. Tanmateix, cal tenir en compte que la llei prohibeix que la formació teòrica es concentri al final del contracte, llevat que així ho prevegi el conveni col·lectiu.

3.1.6 Què passa si l'empresa no ofereix la formació teòrica? I si el treballador no ocupa un lloc de treball que requereixi una certa qualificació?

Si l'empresa incompleix totalment l'obligació d'oferir la formació teòrica o la persona contractada no ocupa un lloc de treball que exigeixi una qualificació determinada, el contracte de treball es presumeix com a indefinit.

índex general
índex capítol 3

En què consisteix el contracte per a la formació?

A més, aquestes situacions són comportaments tipificats a la llei com a incompliments empresarials, i per tant poden comportar conseqüències sancionadores.

3.1.7 Com s'ha de formalitzar el contracte per a la formació?

El contracte per a la formació, igual que el contracte en pràctiques, s'ha de fer obligatòriament per escrit i en model oficial. La manca de forma escrita genera la presumpció que es tracta d'una relació laboral indefinida de caràcter ordinari.

A més de les dades exigibles per a tots els contractes de treball, al contracte per a la formació han de constar les dades relatives al nivell ocupacional o lloc de treball per al qual se celebra el contracte, el temps dedicat a la formació teòrica i la seva distribució, la durada del contracte i el nom de la persona designada com a tutora i la seva qualificació professional.

En acabar, l'empresa ha d'emetre un certificat de la durada de la formació i del nivell de pràctica adquirida. La qualificació o competència professional adquirida és objecte d'acreditació per l'Administració pública competent, mitjançant el certificat corresponent de professionalitat, emès a sol·licitud de la persona treballadora.

3.1.8 Es pot pactar període de prova en els contractes per a la formació?

Els contractes per a la formació poden ser subjectes a període de prova aplicant-hi les regles generals sobre aquesta matèria contingudes a l'article 14 de l'Estatut dels treballadors, excepte pel que fa a la durada d'aquest període de prova, que ha de ser en funció de la durada del contracte.

índex general
índex capítol 3

3.1.9 Quin salari han de percebre les persones contractades per a la formació?

La llei remet expressament a la negociació col·lectiva perquè estableixi la remuneració específica en aquest tipus de contractes. Si el conveni col·lectiu aplicable no preveu res sobre el sou d'aquests treballadors i treballadores, se'ls remunerarà, durant el primer any, pel previst com a salari mínim interprofessional (SMI), si bé en proporció a la jornada efectivament treballada, és a dir, descomptat el temps dedicat a la formació teòrica.

Durant el segon any, la retribució mínima haurà de ser la del SMI, amb independència del temps dedicat a la formació teòrica.

A més, des del 19 de setembre de 2010 (data de l'entrada en vigor de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball) fins al 31 de desembre de 2011, a més de bonificacions a les empreses, també es bonificarà el 100% de les quotes dels treballadors i treballadores a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte per a la formació, així com les seves pròrrogues.

3.1.10 A quines prestacions de la Seguretat Social tenen dret les persones contractades per a la formació?

Els treballadors i treballadores contractats per a la formació tenen dret a les mateixes prestacions que la resta de treballadors/ores, inclosa la prestació d'atur. També tenen dret a la protecció que ofereix el Fons de Garantia Salarial.

El dret a la prestació d'atur és aplicable també a totes les pròrrogues

índex general
índex capítol 3

dels contractes per a la formació formalitzades a partir del 18 de juny de 2010.

Tot això, amb independència de la bonificació del 100% de quotes a la Seguretat Social fins al 31 de desembre de 2011, prevista a la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

3.2 Contracte en pràctiques

3.2.1 Quin són els requisits per contractar una persona en pràctiques?

Es pot contractar en pràctiques aquelles persones que tinguin una formació teòrica –acreditada amb un títol habilitant– per poder fer el contracte, amb la finalitat que, per mitjà de la feina, s'adquireixi la dimensió pràctica de la formació (article 11.1 de l'Estatut dels treballadors).

No obstant això, el requisit de la titulació admissible per a la contractació s'acompanya d'una altra exigència de la llei: el títol s'ha d'haver obtingut en els cinc anys immediatament anteriors a la formalització del contracte en pràctiques. Pel que fa a les persones amb discapacitat, aquest termini de cinc anys s'amplia fins als set anys. A més, cal tenir en compte que quan el títol s'hagi obtingut a l'estranger, el termini comença a comptar des del moment del seu reconeixement oficial o homologació a Espanya per l'Administració.

índex general
índex capítol 3

3.2.2 Quins són considerats títols habilitants per poder signar un contracte en pràctiques?

La llei especifica quins són els títols que habiliten per poder celebrar un contracte en pràctiques: títols universitaris, de formació professional de grau mitjà o superior, títols oficialment reconeguts com a equivalents als anteriors que habilitin per a l'exercici d'una professió i els certificats de professionalitat.

El treballador/a ha d'acreditar l'obtenció del títol amb la fotocòpia compulsada del títol o un certificat que acrediti que s'han finalitzat els estudis que donen accés al títol. A efectes pràctics, la documentació que cal aportar és la certificació amb la data d'acabament d'estudis

3.2.3 Quines tasques han de fer els treballadors/ores en pràctiques?

Un cop signat el contracte, el treballador/a ha de desenvolupar la seva feina en un lloc de treball relacionat i adequat als estudis o formació que té i que ha justificat la seva contractació en pràctiques. En cas contrari, es considera que és un contracte fraudulent i es presumeix l'existència d'una relació laboral ordinària indefinida.

3.2.4 Quina és la durada mínima i màxima del contracte en pràctiques?

La durada mínima legal del contracte en pràctiques és de sis mesos i la màxima, de dos anys. Ara bé, els convenis col·lectius sectorials

índex general
índex capítol 3

poden establir una durada màxima inferior als dos anys i una durada mínima superior als sis mesos. El còmput d'aquesta durada s'interromp per les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat.

No es pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per un temps superior a dos anys, encara que es tracti d'una titulació diferent o d'un certificat de professionalitat diferent.

No obstant el que s'acaba de dir, els títols de grau, màster i doctorat, corresponents als estudis universitaris, no es consideren la mateixa titulació, a menys que ja s'estigués en possessió del títol superior en el moment de formalitzar el primer contracte en pràctiques.

3.2.5 Com s'ha de formalitzar el contracte en pràctiques?

El contracte en pràctiques, igual que el contracte per a la formació, s'ha de fer obligatòriament per escrit i en model oficial. La manca de forma escrita genera la presumpció que es tracta d'una relació laboral indefinida ordinària.

A més de les dades exigibles per a tots els contractes de treball, al contracte en pràctiques ha de constar expressament la titulació o formació del treballador o treballadora, la durada del contracte i el lloc o llocs de treball que cal desenvolupar durant les pràctiques.

És possible establir de manera expressa un període de prova per al contracte en pràctiques, que no pot ser superior a un mes per a les persones amb títol de grau mitjà o del certificat de professionalitat dels nivells 1 o 2, i de dos mesos quan el títol sigui de grau superior o del certificat de professionalitat del nivell 3.

D'altra banda, un cop que s'hagi extingit el contracte en pràctiques, si el treballador/a és contractat un altre cop de manera immediata a la mateixa empresa, la llei indica que no es pot incloure al contracte un període de prova nou, ja que no tindria cap sentit.

índex general
índex capítol 3

3.2.6 Quin ha de ser el sou de les persones contractades en pràctiques?

La llei permet que els convenis col·lectius estableixin una remuneració específica i diferent per als contractats en pràctiques. En tot cas, si no es preveu res al conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, la llei indica que el sou mínim de les persones contractades en pràctiques és el 60% del que cobri un treballador/a de l'empresa que faci les mateixes tasques o equivalents el primer any de contracte, i el 75% de la mateixa quantitat el segon any de contracte.

3.2.7 Quina és la diferència entre el contracte de treball en pràctiques i les pràctiques en empreses que es fan com a becari/ària?

Normalment s'acostumava a entendre que les pràctiques formatives quedaven excloses de l'aplicació del dret del treball i sempre s'havien de regir per la convocatòria de la beca, o per l'acord entre l'empresa i la institució d'on prové la persona becària, o entre la persona i l'empresa directament.

No obstant això, darrerament l'extensió de les beques o pràctiques com a fórmula per completar o perfeccionar la formació de les persones joves fa que la distinció entre la beca o la pràctica formativa i el contracte laboral en pràctiques sigui a vegades molt difícil d'establir.

Els tribunals laborals solen considerar que el criteri que s'ha d'aplicar per distingir entre les pràctiques en règim laboral i les beques és el de l'interès dominant. Si el factor principal en l'execució de

índex general
índex capítol 3

les pràctiques és l'interès formatiu, serem davant de pràctiques extralaborals; per contra, si el que hi predomina és l'interès de l'empresa d'obtenir els fruits del treball de la persona jove, ens trobem davant d'una relació laboral que s'hauria de regir per les normes del dret del treball.

Ara bé, com és fàcilment deduïble del que s'acaba d'assenyalar, la diferència entre una situació i l'altra s'ha d'apreciar cas per cas per tal de determinar si ens trobem o no davant d'una relació laboral.

4

Drets i deures que genera el contracte de treball

4.1 Facultats de direcció empresarial

4.1.1 Quin és l'abast de les ordres i instruccions de l'empresari/ària respecte dels treballadors i treballadores?

4.1.2 Com pot valorar l'empresa el compliment del deure assumit per la persona treballadora al contracte de treball?

4.1.3 Com es determina el rendiment exigible al treballador o treballadora?

4.1.4 Quan i com es pot sancionar un treballador/a per incompliment de deures laborals?

4.1.5 Quines obligacions en matèria d'igualtat imposa la llei?

4.1.6 Què vol dir la prohibició de discriminació en l'àmbit laboral?

4.1.7 A què ens referim quan parlem de discriminació? I quan parlem de discriminació indirecta?

4.2 Facultats de vigilància i control del treball

4.2.1 Pot l'empresari/ària establir mesures de vigilància i control del comportament de les persones a la feina?

4.2.2 Pot l'empresa instal·lar càmeres de vídeo per controlar al seu personal? En cas que sigui possible, ha d'informar-ne al personal?

4.2.3 L'empresa, pot controlar el correu electrònic del seu personal? I el correu postal?

4.2.4 Pot l'empresa controlar el contingut de l'ordinador que utilitza la persona treballadora a la feina?

4.3 Drets laborals i les seves garanties

4.3.1 Com s'articula la designació de les persones que constitueixen la representació legal dels treballadors i treballadores a l'empresa?

4.3.2 Quins requisits hi ha per poder votar i per poder presentar-se com candidat a representant?

4.3.3 Què és el conveni col·lectiu? En què em pot ajudar?

4.3.4 Com s'ha d'actuar davant d'incompliments de les obligacions empresarials?

4.3.5 L'empresa, pot modificar les condicions substancials del contracte de treball o imposar un canvi de centre de treball?

4.3.6 Què és l'assetjament sexual? Què es pot fer davant de conductes d'assetjament sexual?

índex general

índex capítol 4

4.1 Facultats de direcció empresarial

4.1.1 Quin és l'abast de les ordres i instruccions de l'empresari/ària respecte dels treballadors i treballadores?

El desenvolupament de la relació laboral s'ha de portar a terme, segons la llei, sota l'exigència de la bona fe per part d'ambdues parts contractants.

El treballador o treballadora té el deure de dur a terme el treball convingut sota la direcció de l'empresari/ària o de la persona en qui delegui, amb la diligència i la col·laboració que marquin la llei, el conveni col·lectiu o les ordres i instruccions que l'empresari/ària adopti en l'exercici regular de les seves facultats de direcció, o sigui, les que li siguin atribuïdes per llei o pel conveni col·lectiu.

A títol d'exemple, la llei preveu que l'empresari/ària pugui adoptar les mesures que estimi oportunes per verificar la malaltia o l'accident al·legat per la persona treballadora com a causa justificativa de la seva manca d'assistència al treball.

Tanmateix, s'ha de tenir en compte que la signatura d'un contracte de treball no implica que la persona treballadora quedi desposseïda dels drets fonamentals de què és titular com a qualsevol altre ciutadà o ciutadana. Per aquest motiu, l'Estatut dels treballadors reconeix de manera expressa, entre d'altres, el dret de no-discriminació en les relacions laborals.

índex general
índex capítol 4

Quins drets i deures es generen quan signo un contracte de treball? A què em comprometo jo i a què es compromet l'empresa?

4.1.2 Com pot valorar l'empresa el compliment del deure assumit per la persona treballadora al contracte de treball?

El rendiment exigible a una persona treballadora en el desenvolupament de la feina contractada depèn del que en cada cas hagin establert la llei, el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa i les ordres i instruccions de l'empresari/ària o la persona en qui delegui l'exercici de les facultats directives que li atorga l'Estatut dels treballadors.

S'ha de tenir en compte també que, segons la llei, els treballadors i treballadores tenen el deure de complir les obligacions concretes del lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i la diligència, i contribuir a la millora de la productivitat.

4.1.3 Com es determina el rendiment exigible al treballador o treballadora?

És una qüestió important de conèixer, perquè la llei preveu que la disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat per la persona treballadora es considera un incompliment contractual que fins i tot pot ser causa d'acomiadament.

La determinació d'aquest rendiment depèn de diferents factors, de tipus personal, de lloc de treball, de tipus d'activitat o d'altres, per la qual cosa els sistemes que s'estableixin poden ser diferents. No obstant això, s'ha de tenir en compte l'obligació de l'empresa de comptar, amb caràcter previ a la implantació o la revisió d'aquests sistemes, de l'informe preceptiu de les persones representants legals dels treballadors i treballadores a l'empresa.

índex general
índex capítol 4

Així mateix, la modificació del sistema existent és considerada per la llei una modificació substancial de les condicions de treball, per la qual cosa està subjecta a un procediment específic.

4.1.4 Quan i com es pot sancionar un treballador/a per incompliment de deures laborals?

Els incompliments laborals, per ser sancionats, han d'estar previstos i definits prèviament com a infraccions a la llei o al conveni col·lectiu aplicable. Generalment és en aquest últim on es troben definides les accions o omissions dels treballadors i treballadores que constitueixen les faltes sancionables, així com els diferents graus de gravetat i les sancions corresponents.

Les sancions no poden comportar mai la reducció de les vacances o d'altres descansos laborals, ni consistir en multes econòmiques o descomptes en la retribució.

La imposició de sancions greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador o treballadora on consti la data i els fets motivadors de la sanció. Es pot reclamar contra les sancions davant dels jutges de l'ordre social dins del termini de 20 dies hàbils.

4.1.5 Quines obligacions en matèria d'igualtat imposa la llei?

Totes les empreses que tenen més de 250 persones de plantilla han d'elaborar un pla d'igualtat entre homes i dones. Un pla d'igualtat és un conjunt de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de la situació a l'empresa que tenen per finalitat assolir la igualtat de

índex general
índex capítol 4

tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com eliminar totes les possibles discriminacions per raó de gènere que s'hi puguin produir. Els plans d'igualtat no tenen un contingut predeterminat per la llei, de manera que cal fixar-ne l'abast en cada cas concret.

Això no vol dir que la resta d'empreses –amb plantilles inferiors a 250 persones– no hagin de prendre mesures per evitar tractaments discriminatoris, sigui entre homes i dones o per algun dels altres motius que assenyala la Constitució.

Al respecte d'això, a més de la prohibició general de tracte discriminatori per raó de gènere, orientació sexual, ideologia, etc., la llei imposa una sèrie d'obligacions destinades a evitar les discriminacions i a promoure la igualtat efectiva a les empreses, com, per exemple, l'obligació de les persones que negocien els convenis col·lectius de preveure-hi mesures destinades a promoure efectivament la igualtat en el treball, i l'obligació establerta a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors de pagar, per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, tant respecte dels conceptes pròpiament salarials com dels que no ho són.

4.1.6 Què vol dir la prohibició de discriminació en l'àmbit laboral?

D'acord amb l'article 17 de l'Estatut dels treballadors, són nul·les les decisions empresarials, els pactes individuals o les clàusules de conveni col·lectiu que representin, respecte de l'accés al treball o les condicions laborals, un tracte desigual per raó d'edat o discapacitat, així com un tracte desigual per qualsevol dels motius discriminatoris prohibits a l'article 14 de la Constitució, com els de sexe, religió, opinió, idees polítiques, orientació sexual i adhesió o no a sindicats.

És important en aquesta matèria recordar que està prohibida tant la discriminació directa com la indirecta.

4.1.7 A què ens referim quan parlem de discriminació? I quan parlem de discriminació indirecta?

La discriminació pot ser directa o indirecta. La discriminació directa es produeix quan una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun motiu dels que la llei esmenta expressament, o sigui, per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Hi ha discriminació indirecta quan una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre signifiqui en realitat un desavantatge particular per a persones en què concorri algun dels criteris que es consideren discriminatoris. La discriminació indirecta és la més difícil de detectar, ja que inicialment presenta una aparença de legitimitat de l'ordre empresarial.

4.2 Facultats de vigilància i control del treball

4.2.1 Pot l'empresari/ària establir mesures de vigilància i control del comportament de les persones a la feina?

L'empresari/ària pot adoptar mesures de vigilància i control, però guardant sempre la consideració deguda a la intimitat i la dignitat de la persona treballadora.

índex general
índex capítol 4

El Tribunal Constitucional ha declarat que, en principi, els controls empresarials sobre l'activitat de les persones treballadores són lícits, i que per entendre si un dret fonamental ha estat vulnerat o no, s'ha de valorar, cas per cas, la idoneïtat i la proporcionalitat de la mesura adoptada en atenció a l'objectiu pretès.

4.2.2 Pot l'empresa instal·lar càmeres de vídeo per controlar al seu personal? En cas que sigui possible, ha d'informar-ne al personal?

La instal·lació de càmeres de vídeo i/o micròfons per controlar les persones treballadores suposa una afectació molt important del dret fonamental a la intimitat, per la qual cosa no es pot dir que, amb caràcter general, l'empresa estigui legitimada per poder instal·lar aquests tipus de mesures.

No obstant això, de manera excepcional, s'ha admès que en ocasions l'empresa pugui instal·lar aquest tipus de sistemes de control sempre que s'hi donin, bàsicament, dues circumstàncies:
Primera, que l'empresa tingui una motivació justificada i suficient per controlar per mitjà de càmeres i/o micròfons.
Segona, que l'empresa no tingui la possibilitat d'utilitzar un altre mitjà de control diferent que sigui igualment útil.

En els supòsits en què sigui admissible recórrer a les càmeres de vídeo i/o els micròfons, s'ha d'informar les persones afectades, així com els representants dels treballadors/ores, de la seva localització i finalitat i del procediment que s'utilitzarà per gravar imatges i/o so.

Només de manera molt excepcional (per exemple, quan hi ha sospites fonamentades que un treballador/a comet una il·legalitat) s'admet instal·lar càmeres d'amagat del personal.
Finalment, cal tenir present que en el cas que arribi a ser acceptable

índex general
índex capítol 4

L'empresa pot controlar el correu electrònic o el contingut de l'ordinador de la feina?

la instal·lació de càmeres de vídeo o micròfons, el resultat de les gravacions són dades de caràcter personal que, com a tals, estan sotmeses a les obligacions i les limitacions en el tractament que imposa la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.

4.2.3 L'empresa, pot controlar el correu electrònic del seu personal? I el correu postal?

L'adreça de correu electrònic que l'empresa dóna al treballador/a és una eina de feina.

L'empresa pot determinar quin ús se'n pot fer, especificant si s'admeten missatges personals o no, amb arxius adjunts o no, etc. En aquest sentit, l'empresa pot establir els filtres automàtics de control que estimi oportuns, com ara refusar correus que incloguin unes paraules determinades, que superin un volum determinat, que continguin uns tipus d'arxius determinats, etc.

En canvi, com a regla general, l'empresa no pot controlar directament el contingut dels correus electrònics del personal, ja que, encara que siguin laborals, estan protegits pel dret fonamental al secret de les comunicacions. Només de manera excepcional, quan hi hagi una causa molt justificada (per exemple, sospites fonamentades que s'envia informació de l'empresa a la competència, que es fa assetjament sexual mitjançant el correu electrònic, que s'incompleixen de manera sistemàtica i greu les indicacions donades per l'empresa sobre l'ús del correu electrònic, etc.) és possible controlar directament el correu electrònic del personal.

Les mateixes raons que limiten l'accés de l'empresa al correu electrònic de les persones treballadores impedeixen que l'empresa pugui controlar el correu ordinari que arriba a l'empresa a nom d'aquestes. El correu postal està protegit pel dret fonamental al secret de les comunicacions. Així doncs, les mateixes consideracions que s'han fet sobre el correu electrònic són plenament d'aplicació al correu postal.

4.2.4 Pot l'empresa controlar el contingut de l'ordinador que utilitza la persona treballadora a la feina?

L'ordinador de la feina és un instrument de producció de titularitat empresarial. Per tant, l'empresa pot determinar quin és l'ús que en pot o n'ha de fer el treballador o treballadora. En aquest sentit, pot permetre o prohibir l'ús de l'ordinador per a finalitats extralaborals o per emmagatzemar-hi arxius que no tinguin a veure amb l'empresa.

A partir d'aquí, l'empresa pot controlar si el treballador/a fa un ús adequat de l'ordinador com a instrument productiu, informant el personal de les finalitats i l'objecte del control.

En cas que no hi hagi aquesta política empresarial prèvia, cal tenir en compte que els tribunals han considerat que sobre l'espai virtual que és el contingut dels arxius d'un ordinador (incloent-hi el registre de pàgines web visitades) existeix una certa expectativa d'intimitat del treballador/ora, de manera que l'empresa no pot accedir lliurement i quan vulgui al contingut de l'ordinador que utilitza el treballador o treballadora.

Només s'admet el control del contingut si l'empresa té evidències d'un comportament que sigui sancionable, com pot ser una disminució notable del rendiment, tenir arxius il·legals dins l'ordinador de l'empresa, introduir-hi arxius que posin en risc la seguretat del sistema informàtic, etc.

índex general
índex capítol 4

4.3 Drets laborals i les seves garanties

4.3.1 Com s'articula la designació de les persones que constitueixen la representació legal dels treballadors i treballadores a l'empresa?

La representació dels treballadors i les treballadores a l'empresa o el centre de treball correspon als delegats i delegades de personal (empreses de menys de 50 persones) o al comitè d'empresa (quan la plantilla és de 50 persones treballadores o més).

Les eleccions sindicals són el procés electoral per mitjà del qual s'elegeixen les persones representants dels treballadors/ores al centre de treball cada quatre anys.

4.3.2 Quins requisits hi ha per poder votar i per poder presentar-se com candidat a representant?

Amb caràcter general, els treballadors i treballadores han de tenir una antiguitat mínima d'un mes per poder participar en el sufragi lliure, personal, secret i directe per escollir els seus i les seves representants a l'empresa o el centre de treball.

Per poder ser candidat/a a representant s'ha de tenir una antiguitat a l'empresa de sis mesos com a mínim, llevat d'algunes excepcions en què és suficient amb tres.

índex general
índex capítol 4

Finalment, pel que fa a les persones menors de 18 anys s'ha de tenir en compte que si bé poden participar en les eleccions sindicals com a electors, no poden ser elegibles per formar part de la representació dels treballadors a l'empresa fins a la majoria d'edat.

4.3.3 Què és el conveni col·lectiu? En què em pot ajudar?

El conveni col·lectiu és el document sorgit de la negociació entre la representació de les empreses i la representació de les persones treballadores on es fixen les condicions laborals a què s'han d'ajustar els contractes individuals de treball.

Segons quin abast tingui, el conveni col·lectiu es pot referir només a una empresa o bé a un sector o sectors d'activitat econòmica. No obstant això, s'ha de tenir en compte que la Constitució estableix que els convenis col·lectius vinculen no tan sols les persones afiliades a les organitzacions signants, sinó totes les persones incloses dins de l'àmbit que aquelles pactin.

El contingut del conveni pot abastar totes les qüestions relatives a les condicions de treball: les relatives a la jornada, els horaris, les vacances, les categories professionals, l'organització del treball, els drets de promoció i els ascensos, els sous, els drets dels representants dels treballadors i treballadores, els drets amb relació a la seguretat i la salut en el treball, les clàusules relatives a la igualtat d'oportunitats, la conciliació de la vida personal i laboral, l'assetjament moral i social, i qualsevol altra matèria relativa a les condicions en què es desenvolupen les relacions laborals.

Tots els convenis col·lectius aplicables a Catalunya figuren a la web del Departament de Treball, on es poden consultar amb diferents criteris de recerca.

Segons l'àmbit territorial que abastin, els convenis col·lectius es publiquen al Butlletí Oficial de la Província, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o al Butlletí Oficial de l'Estat. No obstant això, tots els que són aplicables a Catalunya consten a la base de dades del Departament de Treball, la qual es pot consultar amb diferents criteris de recerca.

4.3.4 Com s'ha d'actuar davant d'incompliments de les obligacions empresarials?

En primer lloc s'ha de recordar que la representació legal dels treballadors i treballadores a les empreses (comitès d'empresa i delegats i delegades de personal) tenen entre les seves funcions la vigilància del compliment de les normes en matèria laboral i de prevenció de riscos laborals, dels convenis col·lectius i d'altres pactes aplicables a les empreses.

En segon lloc, cal recordar que la llei tipifica diferents incompliments empresarials com a infraccions sancionables per l'Administració laboral, a proposta de la Inspecció de Treball i prèvia la tramitació del procediment corresponent. Aquestes infraccions poden tenir multes fins a 187.515 €, en el cas d'infraccions laborals, i de 819.780 €, si es tracta d'infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals. Una de les vies a l'abast de les persones afectades pels incompliments és, per tant, la presentació de la denúncia dels fets infractors davant la Inspecció de Treball de Catalunya.

Finalment, les persones treballadores poden reclamar la satisfacció dels seus drets davant dels jutges socials en situacions de demora de retribucions, modificació de condicions, discriminació, acomiadaments i d'altres.

4.3.5 L'empresa, pot modificar les condicions substancials del contracte de treball o imposar un canvi de centre de treball?

L'empresa només pot modificar les condicions substancials de treball o imposar un canvi de centre de treball que obligui a un canvi de residència quan hi hagi raons tècniques, econòmiques, organitzatives

índex general
índex capítol 4

o productives que ho justifiquin; a més, ha d'avisar la persona afectada i la seva representació a l'empresa amb un termini de 30 dies.

La llei considera que són modificacions de condicions substancials de treball les relatives a jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment, i funcions que superin els límits de categoria o grup professional.

Quan les modificacions afecten un nombre determinat de persones treballadores al mateix temps, la mesura es considera col·lectiva i ha d'anar precedida d'un període de consultes –no superior a quinze dies– amb la representació del personal, a fi d'evitar, reduir o pal·liar els efectes perjudicials per a les persones afectades.

Respecte d'algunes d'aquestes mesures, la llei preveu la indemnització que, si s'escau, pot correspondre a les persones afectades si la modificació s'implanta i opten per no continuar a l'empresa, que és de 20 dies per any treballat amb un màxim de 9 mensualitats, o un màxim de 12 mensualitats si es tracta de canvi de centre de treball amb canvi de residència.

4.3.6 Què és l'assetjament sexual? Què es pot fer davant de conductes d'assetjament sexual?

D'acord amb l'article 4.2 e) de l'Estatut dels treballadors, tots els treballadors i treballadores tenen dret a la protecció davant d'ofenses verbals i físiques de caràcter sexual.

Els comportaments d'assetjament sexual poden provenir dels superiors o bé dels companys i companyes de l'empresa. Independentment de qui sigui l'assetjador/a, les vies de protecció davant de la situació d'assetjament sexual poden ser les següents:

- Denúncia de la situació al superior jeràrquic de l'assetjador/a, exposant la situació perquè sancioni la persona que assetja sexualment altres persones de l'empresa.
- Es pot denunciar la situació davant de la Inspecció de Treball. És
- una infracció administrativa molt greu i l'empresa pot ser sancionada, independentment de qui sigui el subjecte assetjador, si l'assetjament es produeix dins l'àmbit de les seves facultats directives.

Si, com a conseqüència d'alguna d'aquestes situacions, la persona que fa la denúncia és acomiadada com a represàlia, cal impugnar l'acomiadament en un termini de 20 dies, i l'acomiadament serà declarat nul, de manera que la persona haurà de ser readmesa.

Tot això, sense oblidar les facultats de la representació legal dels treballadors i treballadores a la feina, que té, entre d'altres, la competència en matèria de vigilància del compliment de les normes laborals i de prevenció de riscos laborals. S'ha de tenir en compte, així mateix, que cada cop més els convenis col·lectius estableixen protocols d'actuació i altres mesures per a situacions d'assetjament.

5

Temps de treball i la seva distribució

5.1 Jornada ordinària de treball

5.1.1 Quina és la jornada màxima de treball?

5.1.2 Com es computen les hores de treball efectiu?

5.1.3 Què és el calendari laboral?

5.2 Descansos i dies festius retribuïts

5.2.1 Hi ha un descans mínim dins de la jornada de treball? Com es fixa aquest temps de descans?

5.2.2 És retribuït el temps de descans durant la jornada de treball?

5.2.3 Quin és el descans mínim diari entre jornades de treball?

5.2.4 Quin és el descans setmanal mínim?

5.2.5 Quins límits específics tenen les persones menors d'edat en matèria de jornada i descansos?

5.2.6 Quins són els dies festius retribuïts?

5.3 Vacances anuals

5.3.1 A quants dies de vacances es tenen dret?

5.3.2 Es poden substituir les vacances per diners?

5.3.3 Com es fixen les vacances? Quan s'han de comunicar?

5.3.4 Que les vacances han de ser retribuïdes, què vol dir?

5.3.5 Si una persona no pot gaudir de les vacances per estar en situació d'incapacitat temporal, té dret a fer les vacances un cop sigui donada d'alta?

5.3.6 Les vacances, s'han de gaudir dins de l'any natural, o bé es poden traspassar i acumular amb l'any posterior?

5.4 Hores extraordinàries

5.4.1 Què són les hores extres?

5.4.2 És obligatori fer hores extres?

5.4.3 Com s'han de retribuir les hores extres?

5.4.4 Quin és nombre màxim d'hores extres que es poden fer?

5.4.5 Com es controlen les hores extres realitzades?

5.5 Contracte a temps parcial

5.5.1 Quan un contracte de treball és a temps parcial?

índex general

índex capítol 5

5.5.2 Quins drets tenen les persones contractades a temps parcial?

5.5.3 Com s'ha de formalitzar el contracte a temps parcial?

5.5.4 Què és el pacte d'hores complementàries?

5.5.5 Quantes hores complementàries es poden fer? I quan s'han de fer?

5.5.6 L'empresa, pot obligar un treballador/a a jornada completa a canviar el seu contracte per un de temps parcial? I a la inversa?

5.5.7 El treballador/a contractat a temps parcial, té dret a convertir el seu contracte en un de jornada completa?

índex general

índex capítol 5

5.1 Jornada ordinària de treball

5.1.1 Quina és la jornada màxima de treball?

La jornada màxima legal és de quaranta hores setmanals de treball efectiu, de mitjana, en còmput anual (article 34 de l'Estatut dels treballadors). La concreció d'aquesta jornada és, en termes anuals, de 1.826 hores.

Dins d'aquest límit màxim, els convenis col·lectius poden fixar la durada de la jornada de treball i la seva distribució irregular al llarg de l'any, si bé sempre ha de respectar els descansos entre jornades i el setmanal.

Si al contracte de treball es fixa la jornada laboral, no pot superar la jornada màxima legal de quaranta hores en còmput anual o la que s'hagi pogut fixar en conveni col·lectiu.

El nombre màxim d'hores ordinàries diàries de treball efectiu no pot ser superior a nou, llevat que, per conveni col·lectiu –o, si no n'hi ha, per acord entre empresa i representació del personal– s'hagi establert una distribució diària diferent, respectant en tot cas el descans entre jornades. Les persones menors de 18 anys no poden fer, en cap cas, més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent-hi les hores dedicades a la formació.

5.1.2 Com es computen les hores de treball efectiu?

Es considera temps de treball efectiu el que va des que el treballador/a arriba al seu lloc de treball fins que l'abandona.

En aquest sentit, no tenen la consideració de temps de treball efectiu

índex general
índex capítol 5

el temps d'entrada i sortida de la feina, els temps de canvi de roba, els temps d'arribada al centre de treball ni el temps de fitxar.

En canvi, per llei, trobem diversos supòsits en què es considera temps de treball la realització d'altres activitats diferents de la feina pròpiament dita. Així, per exemple, el temps dedicat a la formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció de riscos laborals (article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals) o el temps de la votació en les eleccions sindicals (article 75 de l'Estatut dels treballadors).

5.1.3 Què és el calendari laboral?

Malgrat que l'Estatut dels treballadors no conté en l'actualitat una definició de quin ha de ser el contingut del calendari laboral, entenem aquest calendari com el document que conté la distribució dels dies feiners, els festius i els de descans al llarg de l'any natural, així com l'horari de treball. Així doncs, és un document en què es formalitza la distribució anual de la jornada de treball.

L'empresa ha d'elaborar anualment el calendari laboral, un exemplar del qual ha de quedar exposat en un lloc visible del centre de treball, perquè els treballadors i treballadores en tinguin coneixement.

El calendari laboral s'adopta, en principi, per al conjunt de l'empresa, però res no impedeix que s'elaborin calendaris particulars per als diferents centres de treball i, fins i tot, per a determinades seccions de l'empresa.

índex general
índex capítol 5

5.2 Descansos i dies festius retribuïts

5.2.1 Hi ha un descans mínim dins de la jornada de treball? Com es fixa aquest temps de descans?

Sempre que la jornada diària impliqui el treball continuat de més de sis hores, s'ha de fer un descans mínim de 15 minuts (article 34.4 de l'Estatut dels treballadors). El moment en què s'ha de fer el descans correspon fixar-lo a l'empresa, encara que sempre s'ha de tenir en compte que la finalitat d'aquest descans és gaudir d'un temps per reposar durant la jornada.

Quan el treballador o treballadora és menor d'edat, el descans mínim obligatori es preveu per als casos en què la jornada superi les quatre hores i mitja continuades, i consisteix en un descans mínim de 30 minuts.

5.2.2 És retribuït el temps de descans durant la jornada de treball?

El descans durant la jornada es considera temps de treball efectiu si així es preveu expressament al conveni col·lectiu o al contracte de treball. Sense previsió expressa al conveni o al contracte, el temps de descans no té la consideració de temps de treball efectiu. No obstant això, la majoria de convenis col·lectius contenen previsions en aquest sentit.

índex general
índex capítol 5

5.2.3 Quin és el descans mínim diari entre jornades de treball?

Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer, com a mínim, dotze hores ininterrompudes. El descans mínim de dotze hores s'ha de respectar sempre, fins i tot en els casos en què s'amplii la jornada de treball diària amb la realització d'hores extraordinàries.

5.2.4 Quin és el descans setmanal mínim?

La durada mínima del descans setmanal és d'un dia i mig ininterromput, excepte per als treballadors i treballadores menors d'edat, en què es preveu una durada mínima de dos dies ininterromputs. Aquest descans mínim es pot millorar per conveni col·lectiu.

El dia i mig de descans es pot fer setmanalment o acumular-lo en períodes de fins a catorze dies, de manera que se'n treballin onze de seguits i se'n descansin tres posteriorment. La decisió d'acumular el descans setmanal es pot adoptar en conveni col·lectiu o acord individual.

El moment de gaudir del descans setmanal ha de ser, com a regla general, el diumenge i la tarda del dissabte o el matí del dilluns. No obstant això, és una regla disponible, de manera que res impedeix que es fixi el descans en altres dies de la setmana.

5.2.5 Quins límits específics tenen les persones menors d'edat en matèria de jornada i descansos?

La llei estableix algunes limitacions pel que fa al treball que poden

desenvolupar les persones menors d'edat.
En concret, es preveuen les limitacions següents relacionades amb el temps de treball:

- La jornada de treball en cap cas pot ser superior a les 8 hores diàries.
- Es prohibeix la prolongació de la jornada laboral mitjançant la realització d'hores extraordinàries; en canvi, pel que fa a la possible realització d'hores complementàries en els contractes a temps parcial, encara que la llei no hi diu res expressament, és raonable pensar que els menors no tenen prohibida la realització d'hores complementàries, ja que en el contracte a temps parcial mai es treballen més de 8 hores diàries.
- El descans mínim obligatori quan la jornada diària superi les quatre hores i mitja continuades consisteix en un descans mínim de 30 minuts.
- No es pot treballar en horari nocturn, és a dir, en la franja horària que va des de les 22 hores a les 6 hores.
- El descans setmanal mínim ha de ser de dos dies ininterromputs, a diferència de la regla general d'aplicació en aquesta matèria, de conformitat amb la qual el descans setmanal mínim és de dia i mig ininterromputs.

5.2.6 Quins són els dies festius retribuïts?

Les festes laborals no recuperables no poden ser més de 14 dies a l'any (article 37 de l'Estatut dels treballadors). Atès que tenen el caràcter de festes retribuïdes, s'han d'incloure a la retribució mensual.

Anualment, el Departament de Treball fixa el calendari de festes laborals a Catalunya, incloent-hi les festes de caràcter estatal, les de la comunitat autònoma i les festes locals, que en conjunt no poden superar el nombre de 14 a l'any. Aquest calendari es publica al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i s'hi dóna publicitat a la pàgina web del Departament.

Si les festes laborals coincideixen amb altres períodes d'inactivitat del treballador/a (com ara vacances o descans setmanal), l'empresa no està obligada a traslladar el festiu a un altre dia o a compensar-lo amb descans.

índex general
índex capítol 5

5.3 Vacances anuals

5.3.1 A quants dies de vacances es tenen dret?

La llei (article 34 de l'Estatut dels treballadors) reconeix el dret a 30 dies naturals de vacances a l'any. Si no s'ha treballat tot un any a l'empresa, es gaudeix dels dies vacances en proporció al temps treballat. Així doncs, per 6 mesos de treball es té dret a 15 dies naturals. Per fer la proporció, la regla aritmètica que s'aplica és multiplicar per 30 els dies treballats i dividir-los per 360.

Als efectes de generar dret a vacances, es consideren també com a dies treballats els d'absència per causa no imputable a la persona treballadora, com ara els dies en què hagi estat de baixa per malaltia o accident.

Els 30 dies de vacances es poden fer de manera continuada o en fraccions. En aquest cas, l'article 8,2 del Conveni de l'Organització Internacional del Treball número 132, de 24 de juny de 1970, estableix que el període mínim de vacances ininterrompudes ha de ser de 15 dies.

5.3.2 Es poden substituir les vacances per diners?

No, les vacances s'han de gaudir obligatòriament i no poden ser substituïdes per un pagament en diners. Aquesta regla general té una excepció, quan el treballador o treballadora marxa de l'empresa abans que arribi la data de vacances. En aquest cas, l'empresa li ha d'abonar els dies de vacances que ha anat generant i que no ha pogut fer. El pagament d'aquests dies de vacances no fets té la consideració de salari.

5.3.3 Com es fixen les vacances? Quan s'han de comunicar?

Els dies en què es faran vacances s'han de fixar per acord entre el treballador/a i l'empresa, de conformitat amb l'establert al conveni col·lectiu sobre la planificació anual de les vacances. En cas de manca d'acord, la llei preveu que la discrepància sigui resolta pel jutge social, per a la qual cosa preveu un procediment ràpid.

La persona treballadora té dret a conèixer la data de les vacances amb dos mesos d'antelació.

5.3.4 Que les vacances han de ser retribuïdes, què vol dir?

Vol dir que s'ha d'abonar al treballador la retribució normal o mitjana corresponent a la jornada ordinària, com si es tractés d'un altre mes de feina. Dins d'aquest concepte de retribució mitjana, no hi entren les percepcions que responen a activitats de caràcter extraordinari, com les hores extraordinàries, ni els conceptes extrasalarials (dietes, plus de transport, etc.).

Pel que fa a altres conceptes habituals, però variables en la seva quantia, com els complements salarials de primes o incentius, s'acostuma a calcular la mitjana dels tres mesos anteriors.

No obstant això, la casuística sobre aquests conceptes és important, per la qual cosa es tracta d'una matèria molt regulada als convenis col·lectius, els quals convé consultar.

índex general
índex capítol 5

5.3.5 Si una persona no pot gaudir de les vacances per estar en situació d'incapacitat temporal, té dret a fer les vacances un cop sigui donada d'alta?

Amb relació a aquest tema es poden donar diferents situacions, respecte de les quals els jutges socials han anat configurant les respostes següents:

- Si abans d'iniciar les vacances el treballador o treballadora causa baixa a l'empresa per malaltia o accident, té dret a gaudir de les vacances un cop que s'hi reincorpori, a menys que la fixació del període de vacances estigui determinada de manera col·lectiva per a tota l'empresa.
- Si un cop iniciades les vacances el treballador/a pateix una malaltia o té un accident que dóna peu a una baixa per incapacitat temporal durant el període de vacances, no té dret a gaudir dels dies de vacances pendents un cop que sigui donat d'alta.

En el supòsit que la baixa per incapacitat temporal sigui derivada d'embaràs, part o lactància, té dret a gaudir-ne en un moment posterior, encara que sigui l'any següent.

5.3.6 Les vacances, s'han de gaudir dins de l'any natural, o bé es poden traspassar i acumular amb l'any posterior?

Com a regla general, les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural, encara que hi ha excepcions:

índex general
índex capítol 5

- En el supòsit de suspensió de contracte per maternitat, adopció o acolliment.
- En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància.

En aquests casos, si la persona treballadora no pot gaudir de les vacances en la data indicada pel conveni col·lectiu o per l'empresa, té dret a gaudir-ne en un moment posterior, encara que sigui l'any següent.

5.4 Hores extraordinàries

5.4.1 Què són les hores extres?

Són hores extraordinàries totes aquelles hores de treball que superen la jornada ordinària pactada al contracte de treball o al conveni col·lectiu, o, si s'escau, que superin la jornada màxima de treball.

5.4.2 És obligatori fer hores extres?

Com a regla general, la realització de les hores extraordinàries és voluntària (article 35 de l'Estatut dels treballadors), de manera que l'empresa no pot sancionar disciplinàriament un treballador o treballadora que es negui a fer hores extres.

Tanmateix, hi ha dos casos en què les hores extres són obligatòries:

- Quan l'obligatorietat s'hagi pactat al contracte de treball o al conveni col·lectiu.
- Les hores extraordinàries derivades de força major. Tenen aquesta consideració les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys urgents i extraordinaris. Així doncs, s'ha de tractar de situacions imprevisibles i no imputables a l'empresa.

Juntament amb l'anterior, cal tenir present que hi ha casos en què la llei prohibeix expressament la realització d'hores extres. No es poden fer hores extres en els casos següents:

índex general
índex capítol 5

- Durant la jornada de treball nocturn, és a dir, la que va des de les 10 de la nit fins a les 6 de la matinada.
- Les persones menors de 18 anys.

5.4.3 Com s'han de retribuir les hores extres?

Mitjançant el conveni col·lectiu o, en defecte de conveni, el contracte de treball, s'ha de decidir l'opció entre abonar econòmicament les hores extres o compensar-les amb temps de descans. Si s'opta per abonar-les, s'han de pagar al preu fixat, que mai podrà ser inferior al d'una hora ordinària de treball.

En cas que la fórmula escollida sigui la de compensar les hores extres per temps de descans, la llei estableix uns principis que s'han de respectar:

- En primer lloc, el descans ha de ser retribuït i d'una durada, al menys, equivalent a les hores extres realitzades.
- En segon lloc, s'ha de gaudir del descans dins del període que s'hagi fixat. Si no s'ha previst res, el descans compensatori s'ha de fer dins dels quatre mesos posteriors a la realització de les hores extres.
- En els supòsits en què ni el conveni col·lectiu ni el contracte de treball continguin cap previsió sobre la manera de retribuir les hores extres, l'Estatut dels treballadors (article 35) indica que s'han de compensar amb temps de descans.

5.4.4 Quin és nombre màxim d'hores extres que es poden fer?

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta a l'any. Aquest límit legal no pot ser modificat per conveni col·lectiu.

No obstant això, hi ha una sèrie de supòsits que no es tenen en compte a efectes del nombre màxim d'hores extres:

índex general
índex capítol 5

- Les hores extraordinàries derivades de força major.
- Les hores extraordinàries que es compensin amb temps de descans en el termini dels quatre mesos posteriors a la seva realització.

5.4.5 Com es controlen les hores extres realitzades?

La jornada de treball de cada treballador o treballadora es registra dia a dia i es totalitza en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, segons indica l'article 35 de l'Estatut dels treballadors. Aquest registre de la jornada treballada ha de consignar totes les hores treballadores, tant les ordinàries com les extraordinàries.

A més, la representació legal dels treballadors ha de ser informada mensualment per l'empresa de les hores extres fetes pels treballadors i treballadores, independentment de la forma en què s'hagin compensat.

5.5 Contracte a temps parcial

5.5.1 Quan un contracte de treball és a temps parcial?

Es considera contracte a temps parcial quan es contracta una persona per fer un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada ordinària d'un treballador/a a temps complet "comparable", o sigui, un treballador o treballadora del mateix centre de treball o empresa que faci les mateixes tasques.

El contracte a temps parcial pot ser temporal en els supòsits en què la modalitat contractual de què es tracti ho permeti, com succeeix amb el contracte en pràctiques i els d'obra o servei determinat, eventuals i d'interinitat.

D'altra banda, s'admet que el treball a temps parcial es presti en règim de jornada de treball continuada o partida; en aquest últim cas, només és possible fer una interrupció diària, tret que al conveni col·lectiu es fixi una altra cosa.

5.5.2 Quins drets tenen les persones contractades a temps parcial?

Els treballadors i treballadores contractats a temps parcial han de tenir els mateixos drets que els treballadors i treballadores a temps complet, si be la llei permet que, en consideració a la naturalesa del dret de què es tracti, el gaudiment d'aquest dret pugui ser proporcional al temps parcial contractat, d'acord amb el que estableixi al respecte la llei o el conveni col·lectiu aplicable. A títol d'exemple, el permís de lactància no pot ser objecte de reducció, però les vacances i el salari sí que tenen en compte el principi de proporcionalitat a què s'ha fet referència.

5.5.3 Com s'ha de formalitzar el contracte a temps parcial?

El contracte a temps parcial s'ha de fer per escrit en el model legal establert i especificant-hi el nombre d'hores de feina al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la distribució d'aquestes hores. S'ha de tenir en compte que un dels pilars del règim jurídic del contracte a temps parcial és, sense cap dubte, la distribució de la jornada contractada, de manera que es pugui conciliar la flexibilitat que pretén l'empresa quan concerta un contracte a temps parcial amb els interessos de la persona treballadora (conciliació de la vida familiar i la laboral, oci, pluriocupació, etc.), per la qual cosa la concreció d'aquests criteris és important.

Si el contracte no es formalitza per escrit, es presumeix que és a jornada completa, llevat que l'empresa pugi provar el caràcter de temps parcial dels serveis que s'han de prestar.

5.5.4 Què és el pacte d'hores complementàries?

Les hores complementàries són l'única possibilitat d'incrementar

índex general
índex capítol 5

Quina és la jornada màxima de treball? Quins descansos són obligatoris?
12
3
6
9

el temps de treball establert al contracte a temps parcial, ja que en aquesta modalitat contractual es prohibeix la realització d'hores extraordinàries (excepte per prevenir o reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents).

Aquesta ampliació d'hores de feina és voluntària i s'ha de pactar expressament per escrit, a l'inici de la relació laboral o bé en qualsevol moment posterior, si bé només s'admet en els contractes a temps parcial indefinits, quedant-ne exclosos els temporals.

Un cop firmat el pacte d'hores complementàries, el treballador/a només pot renunciar-hi quan concorrin algunes de les causes previstes a la llei (de caire familiar, formatiu o d'incompatibilitat amb un altre treball), sempre que com a mínim hagi passat un any des de la signatura del pacte.

El pacte d'hores complementàries ha de preveure el nombre d'hores que com a màxim es compromet a fer el treballador o treballadora; els criteris de la seva distribució i la forma de realització s'han de subjectar al que es prevegi al conveni col·lectiu.

5.5.5 Quantes hores complementàries es poden fer? I quan s'han de fer?

Legalment, el límit màxim d'hores complementàries que es pot pactar és el que resulta d'aplicar el 15% a la jornada ordinària pactada al contracte a temps parcial. Ara bé, la llei mateixa permet que els convenis col·lectius puguin augmentar el límit màxim d'hores complementàries fins al 60% de la jornada parcial pactada.

Sigui quin sigui el límit aplicable al contracte concret, cal tenir present que la suma de la jornada parcial pactada i les hores complementàries no pot ser superior a la jornada completa del treballador o treballadora "comparable".

La realització de les hores complementàries queda subjecta al moment en què sigui requerida per l'empresari/ària, qui ha de respectar el requisit de comunicació prèvia al treballador/a d'un mínim de set dies d'antelació o el que el conveni col·lectiu hagi establert.

La negativa a fer hores complementàries quan l'empresa no hagi respectat els requisits establerts no pot ser objecte de sanció com a falta laboral.

5.5.6 L'empresa, pot obligar un treballador/a a jornada completa a canviar el seu contracte per un de temps parcial? I a la inversa?

La regulació de la conversió del contracte a temps parcial en temps complet i viceversa s'inspira en la regla de la voluntarietat, de manera que no pot ser imposada unilateralment per l'empresa.

A més, cal recordar que la llei (article 12.4.e) de l'Estatut dels treballadors) aclareix que el treballador o treballadora no pot ser acomiadat ni patir cap tipus de sanció pel fet de negar-se a aquesta conversió.

La negativa a fer hores complementàries quan l'empresa no hagi respectat els requisits establerts no pot ser objecte de sanció com a falta laboral.

5.5.7 El treballador/a contractat a temps parcial, té dret a convertir el seu contracte en un de jornada completa?

La regulació sobre la mobilitat voluntària entre temps parcial i complet es basa en l'establiment de deures d'informació de l'empresa al personal sobre els llocs vacants, per permetre així que les persones interessades puguin sol·licitar l'accés a aquests llocs.

índex general
índex capítol 5

Igualment, la llei estableix que, per a l'accés a un lloc de treball a temps complet, tenen preferència els treballadors i treballadores que hagin acordat una conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial i també els que hagin estat contractats inicialment a temps parcial i hagin prestat serveis a l'empresa durant tres anys o més.

La llei estableix el deure de l'empresa de tenir en compte les sol·licituds a què es fa referència en aquest apartat, sempre que sigui possible.

6

Retribucions salarials

6.1 Què forma part del salari?

6.2 Quines són les percepcions extrasalarials?

6.3 Com es determina la quantia del salari? Quan i com s'ha de pagar?

6.4 Què és el salari mínim interprofessional (SMI)

6.5 Què és el rebut del salari? Quin és el seu contingut?

6.6 Si l'empresa em deu diverses mensualitats del salari, quines accions puc emprendre?

índex general

índex capítol 6

JA HO SAPS TOT

6.1 Què forma part del salari?

El salari és la contraprestació econòmica que percep la persona treballadora de l'empresa per a la qual ha desenvolupat la prestació laboral objecte del contracte de treball.

El salari s'estructura en el salari base i els complements salarials; la configuració i les quanties es fixen al conveni col·lectiu aplicable, que s'ha de consultar sempre que es vulgui saber el que es té dret a cobrar.

Els complements salarials que l'Estatut dels treballadors preveu que es poden establir són els que estan en funció dels aspectes següents:

- Una condició personal de la persona contractada (per exemple, l'antiguitat o una titulació determinada).
- El treball efectuat (penositat, treball nocturn, primes, incentius, flexibilitat).
- Situació i resultats de l'empresa (participació en beneficis).

La llei reconeix també el dret a dues gratificacions extraordinàries anuals: la de Nadal i una altra que generalment es percep el mes de juny, si bé per conveni col·lectiu o acord amb la representació dels treballadors/ores se'n pot fixar una altra data. No obstant això, s'ha de tenir en compte que per conveni col·lectiu es pot pactar que el pagament d'aquestes gratificacions es prorrategi en les dotze mensualitats.

Cal tenir present que no tot el que percep la persona treballadora constitueix salari, ja que hi ha percepcions extrasalarials que responen a diferents conceptes. Aquestes percepcions no cotitzen a la Seguretat Social ni són tingudes en compte a l'hora d'establir el salari regulador d'indemnitzacions com ara les d'acomiadament.

6.2 Quines són les percepcions extrasalarials?

Les percepcions extrasalarials fan referència a diners que rep la

índex general
índex capítol 6

persona treballadora en el marc d'una relació laboral, però que no tenen la consideració legal de salari.

La llei assenyala les percepcions extrasalarials següents:

- Les quantitats que indemnitzen les despeses que té el treballador/a com a conseqüència de la seva activitat laboral (per exemple, els plusos de transport, les dietes, les quantitats destinades a adquirir roba de treball, etc.).
- Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, incloent-hi les millores d'aquestes prestacions, com les aportacions a plans de pensions, les assegurances mèdiques privades a càrrec de l'empresa, les millores de les prestacions d'incapacitat pactades en conveni col·lectiu, etc.
- Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments.

Tampoc tenen la consideració de salari aquelles quantitats que l'empresa simplement atorga puntualment, com ara les cistelles de Nadal o quantitats puntuals associades a alguna causa commemorativa o de celebració (per exemple, premis per antiguitat a l'empresa).

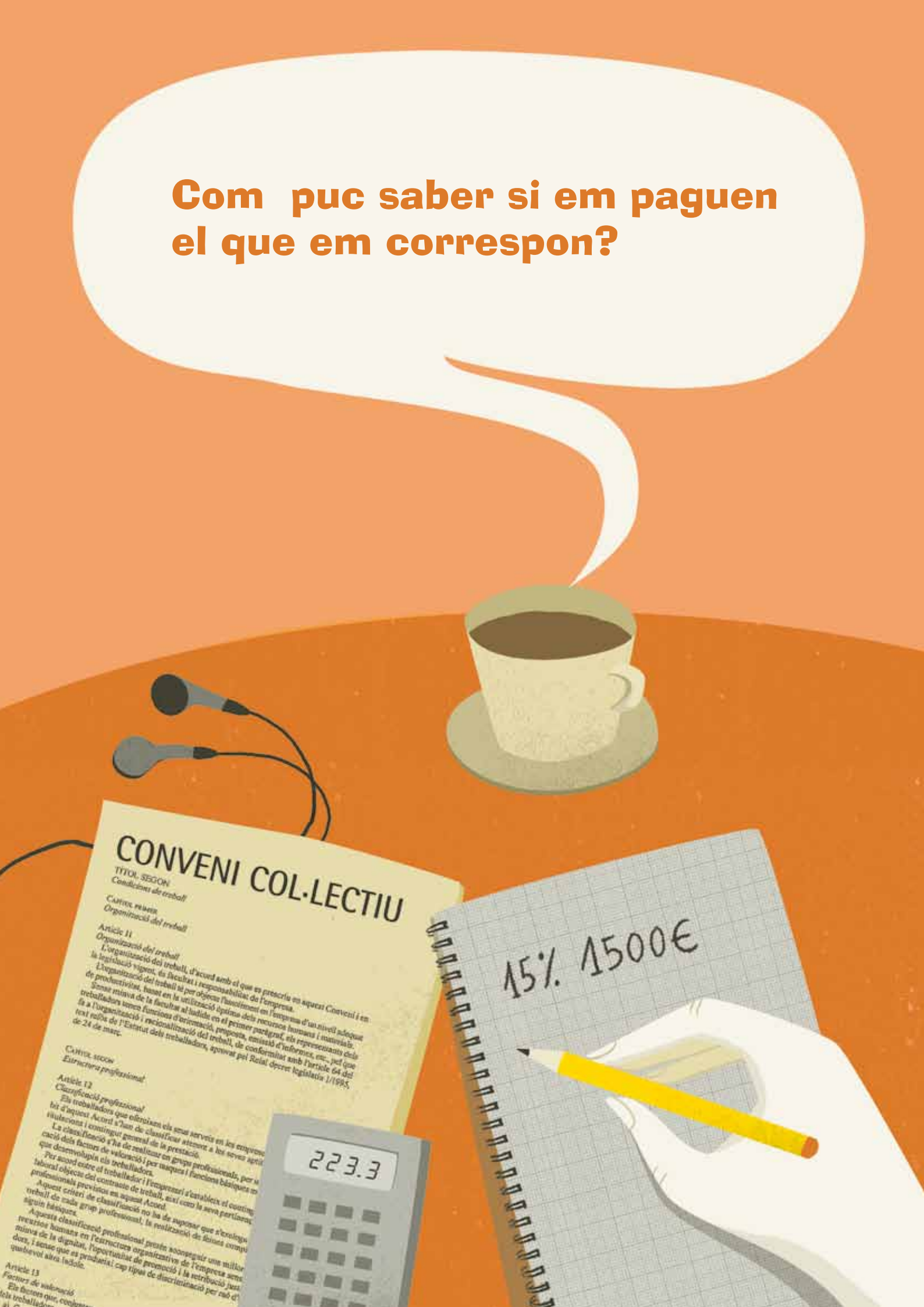
En tot cas, es presumeix –mentre no s'hi pugui aportar una prova en contra– que tot el que percep el treballador/a de l'empresa li és degut en qualitat de salari, tret que es pugui qualificar ja inicialment de percepció extrasalarial.

Les prestacions extrasalarials no són tingudes en compte a l'hora d'establir el salari regulador de les indemnitzacions, com ara les d'acomiadament, i tampoc cotitzen a la Seguretat Social.

6.3 Com es determina la quantia del salari? Quan i com s'ha de pagar?

Els salaris es fixen per acord entre l'empresa i la persona treballadora en funció de la categoria professional d'aquesta. Cal respectar el que prevegi el conveni col·lectiu pel que fa a l'estructura salarial,

Com puc saber si em paguen el que em correspon?



les quanties mínimes i la configuració en general de tot el sistema retributiu.

En el cas que hi hagi una part del salari que es pagui en espècie, no podrà superar el 30% del total de les percepcions salarials.

Segons la llei, el pagament del salari s'ha de dur a terme puntualment i documentalment en la data i el lloc convinguts, o segons els usos i costums. Això s'ha anat concretant en el sentit que el pagament s'ha de fer dins la jornada laboral, en el lloc de treball i amb una periodicitat no superior al mes. El retard reiterat en el pagament és una infracció sancionable per l'Administració.

6.4 Què és el salari mínim interprofessional (SMI)

El SMI és la retribució mínima que fixa anualment el Govern de l'Estat. Garanteix un sou mínim irreductible com a contraprestació de serveis en una relació laboral, i és el mínim que correspon cobrar a una persona treballadora contractada a temps complert, en el cas que el conveni col·lectiu no hi hagi previst un altre sou mínim de quantia superior, sense que pugui ser minorada per la quantia salarial del salari en espècie, quan n'hi hagi.

Així mateix, serveix com a referència per a determinats aspectes de les relacions laborals, com la retribució del contracte per a la formació, els límits de responsabilitat del Fons de Garantia Salarial o d'altres. D'altra banda, la quantia del SMI és inembargable.

6.5 Què és el rebut del salari? Quin és el seu contingut?

El pagament del salari s'ha de fer documentalment mitjançant l'entrega d'un rebut individual i justificatiu del pagament (nòmina).

Pel que fa a aquesta formalitat documental, cal tenir en compte que:

índex general
índex capítol 6

- El rebut s'ha d'ajustar al model oficial (tret que per conveni col·lectiu s'acordi un altre model).
- El rebut s'ha d'acomodar a mesos naturals. En aquest sentit, si l'empresa abona el sou en períodes inferiors a un mes, ha de documentar aquests abonaments com a bestretes a compte de la liquidació definitiva que s'estendrà al rebut mensual.
- Se n'ha d'entregar una còpia al treballador/a, qui ha de signar l'original (l'ordre de transferència bancària i l'ingrés efectiu al compte del treballador substitueixen la seva signatura en nòmina).
- El treballador o treballadora només pot negar-se a signar el rebut si aquest no s'acomoda a la realitat en la quantia dels conceptes retributius.
- Els rebuts s'han de conservar obligatòriament durant un termini mínim de 4 anys per a les comprovacions oportunes.
- El rebut és mitjà de prova de l'import de la retribució per a ambdues parts: només es considera que s'ha satisfet la quantitat consignada al rebut.

6.6 Si l'empresa em deu diverses mensualitats del salari, quines accions puc emprendre?

En aquest cas, el treballador/a pot iniciar diverses actuacions:

- Presentar denúncia davant de la Inspecció de Treball, ja que tant l'impagament com el retard reiterat en fer-lo efectiu són una sanció disciplinària molt greu.
- Presentar demanda de reclamació de quantitat al jutjat social competent.
- Sol·licitar l'extinció del contracte per voluntat unilateral del treballador/a a causa de l'incompliment –en aquest cas, greu– continuat i persistent de l'empresa, amb dret a una indemnització de la mateixa quantia que l'acomiadament improcedent.

Tot això, sens perjudici de recórrer a la representació legal dels treballadors i treballadores a l'empresa, que tenen entre les seves funcions la vigilància del compliment de les normes laborals.

7

Prevenció de riscos laborals

7.1 Riscos, responsabilitat i prevenció

7.1.1 Qui és responsable de la seguretat i la salut laboral a l'empresa?

7.1.2 Quins són els drets dels treballadors i treballadores quant a la seguretat i la salut del personal?

7.1.3 Com s'ha d'actuar davant d'incompliments de les obligacions empresarials en matèria de seguretat i salut?

7.1.4 Hi ha obligacions específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut laboral de les persones menors de 18 anys?

7.1.5 Les persones menors de 18 anys, tenen prohibida la realització d'algun tipus de treball?

índex general

índex capítol 7

JA HO SAPS TOT

7.2 Assetjament psicològic o mobbing

7.2.1 Hi ha alguna regulació preventiva per evitar l'assetjament psicològic o mobbing?

7.2.2 Què es pot fer davant d'una situació d'assetjament psicològic?

índex general

índex capítol 7

7.1 Riscos, responsabilitat i prevenció

7.1.1 Qui és responsable de la seguretat i la salut laboral a l'empresa?

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina. La prevenció de riscos requereix els aspectes següents a l'empresa:

- Fer una anàlisi prèvia de les condicions dels llocs de treball per identificar-ne els riscos.
- Adoptar les mesures per evitar-ne l'existència.
- Avaluar els riscos que no s'hagin pogut evitar, és el que es coneix com a avaluació de riscos laborals.
- Amb aquesta informació, l'empresa ha de planificar l'activitat preventiva necessària per eliminar, reduir o controlar els riscos detectats.

Per la seva banda, els treballadors i treballadores han de complir les mesures preventives ordenades per l'empresa; usar adequadament els equips, les màquines, els dispositius de seguretat o qualsevol altre mitjà amb el qual duguin a terme l'activitat; informar de qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seguretat i la salut, i cooperar amb l'empresa a fi que aquesta pugui garantir unes condicions segures i sense riscos.

S'ha de tenir en compte que l'incompliment d'aquestes obligacions per les persones treballadores pot tenir la consideració d'infracció sancionable per l'empresa.

índex general
índex capítol 7

Qui és responsable en matèria de seguretat i salut a l'empresa i de què ho és?

7.1.2 Quins són els drets dels treballadors i treballadores quant a la seguretat i la salut del personal?

La Llei de prevenció de riscos laborals estableix el dret de les persones treballadores a tenir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, consistent bàsicament en el següent:

- Dret a la informació dels riscos que puguin afectar l'empresa i el lloc de treball, de les mesures adoptades i de les que s'han de seguir en cada cas.
- Dret a la consulta i la participació per mitjà dels delegats i delegades de prevenció que formen part de la representació legal del personal.
- Dret, dins la jornada de treball, a una formació específica sobre els riscos i les accions preventives del lloc de treball, que sigui suficient i adequada, i tant teòrica com pràctica.
- Dret a la paralització de l'activitat, en cas de risc greu i imminent, per part dels delegats i delegades de prevenció a l'empresa.
- Dret a la vigilància de la salut de manera periòdica, en funció dels riscos inherents a la feina.

7.1.3 Com s'ha d'actuar davant d'incompliments de les obligacions empresarials en matèria de seguretat i salut?

En primer lloc, s'ha de recordar que a les empreses hi ha d'haver delegats/ades de prevenció, en un nombre proporcional a la dimensió de la plantilla (n'hi poden haver entre un i vuit), als quals correspon –entre altres funcions– vigilar i controlar el compliment de la normativa laboral en aquesta matèria a l'empresa. Aquests delegats/ades de prevenció són escollits pels membres i entre els membres de la representació legal del personal.

Sens perjudici de recórrer a aquests delegats/ades de prevenció, qualsevol incompliment en matèria de seguretat i salut en el treball pot ser objecte de denúncia davant la Inspecció de Treball de Catalunya.

7.1.4 Hi ha obligacions específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut laboral de les persones menors de 18 anys?

L'avaluació de riscos laborals dels llocs de treball que ha de dur a terme l'empresa obligatòriament ha de prendre en consideració, d'una banda, factors objectius com ara l'activitat, els agents, els processos o les condicions de treball que puguin afectar la salut de les persones treballadores, i, de l'altra, un factor subjectiu, com és l'edat d'aquestes persones, atès que en aquests casos la manca d'experiència i la immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials poden posar-ne en perill la salut i la integritat física o moral.

Així mateix, l'avaluació de riscos ha de prendre en consideració tots els riscos existents, tant els derivats dels agents (ambient de treball) i les condicions laborals (horari, rendiment, etc.) com els propis de l'organització (els riscos psicosocials com ara l'estrès, l'assetjament psicològic o sexual).

En la mesura que els llocs de treball puguin ser ocupats per persones menors d'edat, l'avaluació s'ha d'haver fet abans de la seva incorporació a la feina. A més, cada cop que hi hagi una modificació important de les condicions de treball se n'ha de fer una avaluació nova; en aquests casos, l'avaluació no deriva de la importància de la modificació de la condició de treball, sinó de la repercussió que pugui tenir sobre la salut de la persona menor i el seu desenvolupament personal.

L'avaluació ha de servir per determinar l'abast dels riscos presents i les mesures que s'han d'emprendre per protegir els treballadors i treballadores menors. L'empresa ha d'informar dels riscos i les mesures preventives tant les persones joves com els pares/mares o tutors que hagin intervingut en la contractació.

Les infraccions de les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les persones menors de 18 anys són considerades molt greus i sancionables amb una multa mínima de 40.986 €.

7.1.5 Les persones menors de 18 anys, tenen prohibida la realització d'algun tipus de treball?

Queden prohibides aquelles activitats que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i amb consulta prèvia als sindicats més representatius, declari perilloses o nocives per a les persones menors d'edat (article 6 de l'Estatut dels treballadors), així com aquells treballs que presentin riscos específics (article 27 de la LPRL).

En aquest sentit, la Llei de prevenció de riscos laborals declara en vigor el Decret de 26 de juliol de 1957, que regula els treballs prohibits als menors d'edat. Aquest decret estableix, a tall d'exemple, les prohibicions següents:

- Utilització de premses, guillotines, serres de cinta o circulars, trepants mecànics o qualsevol eina que representi un marcat perill d'accidents, llevat que aquest s'eviti totalment mitjançant els dispositius de seguretat oportuns.
- Qualsevol treball que s'executi a més de quatre metres d'alçada sobre el terreny o sobre el sòl, llevat que es faci sobre passarel·les estables, plataformes de serveis o similars.
- Tots els treballs que representin un esforç físic excessiu.
  Els treballs de greixatge, neteja, examen o reparació de les màquines o de mecanismes en marxa que pugin resultar perillosos.

A més, el Decret estableix alguns treballs prohibits en alguns sectors per als treballadors i treballadores menors d'edat, com els de l'agricultura i ramaderia, les indústries forestals, les indústries químiques o d'altres.

Quan la causa de la prohibició sigui la producció de vapors o emanacions tòxiques, perill d'incendi o explosió, la prohibició s'estén no tan sols al treball, sinó també a la permanència al centre on s'executi aquesta activitat..

7.2 Assetjament psicològic o mobbing

7.2.1 Hi ha alguna regulació preventiva per evitar l'assetjament psicològic o mobbing?

D'entrada, cal tenir present que al dret espanyol no existeix una legislació especifica destinada a tutelar el treballador o treballadora davant dels comportaments d'assetjament psicològic, però això no vol dir que estigui desprotegit en aquesta matèria, ja que totes les persones treballadores, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, tenen reconegut com a dret bàsic el respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat.

S'entén que l'assetjament psicològic o mobbing inclou el conjunt de comportaments, accions o conductes exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps que tenen per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant, personal i/o professional, amb la lesió consegüent de la dignitat i la integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball.

Els comportaments poden consistir en l'assignació de feines sense cap valor o utilitat, la desvaloració sistemàtica de la persona, accions que intenten restringir les possibilitats de comunicació del

treballador/a amb companys i companyes, ignorar la persona fent-li el buit o altres comportaments del mateix tipus.

Com a causa principal, s'assenyala l'existència de deficiències en l'organització empresarial (inexistència de definició de tasques i funcions, abús de poder, foment de la competitivitat, precarietat laboral, estil de comandament, inexistència de codis de conducta i de procediments per resoldre conflictes).

Per aquest motiu, l'adopció de mesures preventives és bàsica, per la qual cosa la identificació dels seus possibles riscos ha de formar part de l'avaluació de riscos a l'empresa.

7.2.2 Què es pot fer davant d'una situació d'assetjament psicològic?

De la mateixa manera que davant d'un assetjament sexual, es pot actuar de diferents formes: posar-ho en coneixement de la representació legal dels treballadors i treballadores a l'empresa, denunciar el comportament assetjador davant dels superiors jeràrquics de la persona que exerceix aquest comportament, presentar una denúncia davant la Inspecció de Treball de Catalunya, o fins i tot demanar al jutge social que declari l'extinció del contracte de treball per incompliment greu de les obligacions empresarials, en virtut de l'article 50.1 de l'Estatut dels treballadors, amb dret a una indemnització igual que la prevista per als acomiadaments improcedents.

De la mateixa manera que amb la resta de condicions de treball, s'ha de tenir en compte que els convenis col·lectius poden haver establert mesures que millorin la regulació legal.

Què es pot fer davant de conductes d'assetjament sexual o psicològic (mobbing)?

8

Classificació professional, formació i promoció en el treball

8.1 Sistemes de classificació professional

8.1.1 Què s'entén per classificació professional i què comporta?

8.1.2 Què s'entén per categoria o grup professional?

8.2 Canvis de lloc de treball o realització de funcions diferents de les contractades

8.2.1 Quan es pot canviar un treballador/a de lloc de treball?

JA HO SAPS TOT

8.2.2 Quins drets i garanties té el treballador/a quan se li encomana la realització de funcions inferiors a aquelles per a les quals va ser contractat?

8.2.3 Si es fan funcions superiors a aquelles per a les quals una persona va ser contractada, quins drets es tenen?

8.3 Formació i promoció en el treball

8.3.1 Què comporta per al treballador o treballadora el dret a la promoció i la formació professional en el treball?

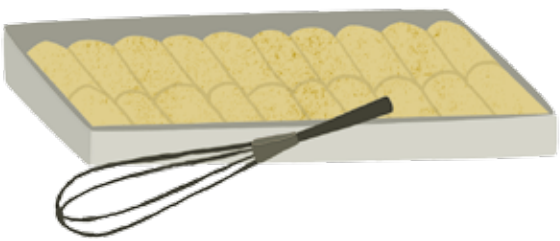
8.3.2 Hi ha algun tipus de dret per facilitar l'assistència a cursos de formació professional?

8.3.3 Com es garanteix la igualtat d'oportunitats per a la promoció professional dins l'empresa?

8.3.4 És té dret a permisos retribuïts per assistir a exàmens d'estudis que s'estiguin cursant? Quina durada tenen?

8.3.5 I per assistir a les pràctiques o els exàmens per obtenir el carnet de conduir, es té dret a un permís retribuït?

8.3.6 A més de poder demanar permís per fer els exàmens, els treballadors i treballadores que estudien, tenen altres drets amb relació a les condicions de treball?



índex general

índex capítol 8

M’encomanen tasques que no em corresponen, què puc fer?
FAIG

8.1 Sistemes de classificació professional

8.1.1 Què s'entén per classificació professional i què comporta?

Per mitjà de l'acte de classificació professional, s'atribueix al treballador o treballadora una categoria i/o un grup professional, que es corresponen amb les funcions pactades; es tracta d'un requisit essencial del contingut de tots els contractes de treball.

El treballador o treballadora està obligat a desenvolupar les funcions pactades, que són exigibles per l'empresa, amb els condicionants establerts per la llei per garantir que el dret a una ocupació efectiva i adequada, dret bàsic dels treballadors i treballadores en qualsevol relació laboral, sigui respectat correctament.

Així, l'acte de classificació professional connecta el treballador/a amb un conjunt de normes predeterminades que regulen aspectes essencials de la relació de treball, com ara el salari, la promoció professional o la possibilitat de canviar de funcions.

8.1.2 Què s'entén per categoria o grup professional?

No existeix pròpiament una definició de categoria professional, però podem entendre que es tracta d'un sistema d'agrupar en una definició les diferents funcions o tasques que presenten entre si una certa homogeneïtat o vinculació, de manera que configuren l'aptitud professional que es requereix per a un lloc de treball.

El grup professional agrupa les aptituds professionals, les titulacions professionals i el contingut general de la prestació, i pot incloure diverses categories professionals. No obstant això, es tracta de dos sistemes de classificació que poden donar-se conjuntament o no.

índex general
índex capítol 8

La classificació professional integrada per grups professionals i/o categories professionals la trobem generalment al conveni col·lectiu aplicable. Si el conveni col·lectiu aplicable no hi diu res, és a l'acord entre empresa i representants on es fixa la classificació professional.

La llei exigeix que la definició de categoria i grups professionals es faci de manera que garanteixi l'absència de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

8.2 Canvis de lloc de treball o realització de funcions diferents de les contractades

8.2.1 Quan es pot canviar un treballador/a de lloc de treball?

Forma part de les facultats empresarials el canvi de funcions del treballador o treballadora dins del mateix grup professional o entre categories professionals que es consideren equivalents. En aquestes condicions, l'empresa pot introduir el canvi de manera indefinida i sense necessitat de justificar-ne la causa.

Per contra, els canvis de funcions que superen l'àmbit del grup professional (segons el conveni col·lectiu aplicable) o que signifiquin atribuir al treballador o treballadora funcions inferiors, segons l'article 39.2 de l'Estatut dels treballadors, només es poden introduir per necessitats "peremptòries o imprevisibles", i només pel temps imprescindible, mentre duri la situació que originà la necessitat.

Si el canvi és per dur a terme funcions superiors, l'empresa ha de justificar que el canvi obeeix a una causa tècnica o productiva justificada. En aquest cas, el canvi només pot ser pel temps imprescindible per fer front a aquesta situació.

índex general
índex capítol 8

Finalment, cal tenir en compte que quan hi ha un canvi de funcions, l'empresa no pot invocar la manca d'adaptació al lloc de treball com a causa per acomiadar el treballador o treballadora.

8.2.2 Quins drets i garanties té el treballador/a quan se li encomana la realització de funcions inferiors a aquelles per a les quals va ser contractat?

Quan s'encomana la realització de funcions inferiors a les que corresponen, el treballador/a afectat té dret a mantenir els drets econòmics de conformitat amb les funcions que estava desenvolupant. A més, el canvi de tasques n'ha de respectar la dignitat (no són legals els canvis que impliquin un menyspreu professional), així com el dret a la formació i la promoció professional.

8.2.3 Si es fan funcions superiors a aquelles per a les quals una persona va ser contractada, quins drets es tenen?

Segons l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, quan es desenvolupen funcions superiors a les de la categoria i/o el grup professional es té dret a percebre la retribució d'aquest lloc o categoria. A més, si les funcions noves s'executen més de sis mesos en un any o vuit mesos en el període de dos anys, el treballador/a pot reclamar l'ascens si el conveni col·lectiu així ho preveu, o, si s'escau, el reconeixement de la categoria corresponent a les funcions superiors, de conformitat amb el sistema d'ascensos previst també al conveni col·lectiu.

índex general
índex capítol 8

Davant la negativa de l'empresa a reconèixer la categoria professional, es pot reclamar judicialment presentant una demanda de classificació professional segons el que preveu l'article 137 de la Llei de procediment laboral.

8.3 Formació i promoció en el treball

8.3.1 Què comporta per al treballador o treballadora el dret a la promoció i la formació professional en el treball?

L'article 4 de l'Estatut dels treballadors estableix com un dels drets bàsics dels treballadors i treballadores en qualsevol relació laboral el de promoció i formació professional en el treball; dret que, a més de ser objecte de previsions legals, ha de guiar el desenvolupament de les relacions laborals en la mesura que la formació al llarg de la vida s'ha convertit en un element necessari tant per a les persones treballadores com per a les empreses, en tant que el manteniment de la capacitació professional ha esdevingut imprescindible en la societat actual.

La llei exigeix que la definició de categoria i grups professionals es faci de forma que garanteixi l'absència de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

8.3.2 Hi ha algun tipus de dret per facilitar l'assistència a cursos de formació professional?

La llei reconeix el dret a l'adaptació de la jornada ordinària de

treball o a la concessió del permís de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball. Dins del sistema de formació professional, s'ha concretat el dret a permisos individuals per a la realització d'accions formatives reconegudes mitjançant una acreditació oficial, inclosos els títols i els certificats de professionalitat que constitueixin l'oferta formativa del Catàleg de Qualificacions Professionals de Catalunya. En aquests casos, la negativa de l'empresa a la concessió ha d'estar motivada per raons organitzatives o productives.

8.3.3 Com es garanteix la igualtat d'oportunitats per a la promoció professional dins l'empresa?

Pel que fa al sistema d'ascensos, cal atenir-se al que disposi el conveni col·lectiu en matèria de classificació professional o, en defecte de previsió al conveni, l'acord establert entre l'empresa i la representació del personal. A l'hora d'establir aquest sistema, s'ha de tenir en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat a l'empresa i les facultats organitzatives de l'empresari/ària. En tot cas, els criteris no poden ser discriminatoris i, per tant, no poden afectar situacions com la de maternitat.

8.3.4 És té dret a permisos retribuïts per assistir a exàmens d'estudis que s'estiguin cursant? Quina durada tenen?

Sí, qualsevol treballador o treballadora que cursi regularment estudis té dret a tots els permisos necessaris per fer els exàmens quan es tracti d'estudis que donen peu a un títol acadèmic o professional (article 23 de l'Estatut dels treballadors).

índex general
índex capítol 8

Sobre la durada del permís, la llei no hi diu res. Ara bé, és evident que com a mínim ha de ser permís retribuït el temps de realització de l'examen.

8.3.5 I per assistir a les pràctiques o els exàmens per obtenir el carnet de conduir, es té dret a un permís retribuït?

En principi, els permisos retribuïts només estan previstos per a la realització d'exàmens d'estudis que s'estiguin cursant per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. No és el cas del carnet de conduir. Ara bé, és possible que el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació hagi previst que en aquests casos els treballadors i treballadores tinguin dret a gaudir d'un permís retribuït..

8.3.6 A més de poder demanar permís per fer els exàmens, els treballadors i treballadores que estudien, tenen altres drets amb relació a les condicions de treball?

Els treballadors i treballadores que estudien, a més de tenir permís per fer els exàmens, tenen dret a escollir el torn de treball en cas que l'empresa s'organitzi en torns. Per tal de tenir dret a l'elecció del torn de treball, cal que els estudis donin dret a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

Si hi ha més d'un treballador/a que té dret a aquest permís, s'han d'aplicar les preferències previstes al conveni col·lectiu aplicable o bé les que es derivin dels acords individuals entre empresa i personal.

9

Suspensió, extinció del contracte i acomiadament

9.1 Suspensió del contracte i reducció de jornada

9.1.1 Quins drets es conserven quan se suspèn temporalment el contracte de treball?

9.1.2 Quan pot l'empresa suspendre contractes de treball per causes relacionades amb la seva activitat?

9.1.3 Quan és possible la suspensió per causa de força major?

9.1.4 Es pot reduir temporalment la jornada de treball per causes empresarials? Hi ha límits?

9.1.5 Quins efectes tenen els expedients temporals de regulació d'ocupació de suspensió o de reducció de jornada?

índex general

índex capítol 9

JA HO SAPS TOT

9.2 Extinció del contracte i acomiadament

9.2.1 El treballador/a, pot donar per extingit el contracte quan vulgui?

9.2.2 És legal l'acomiadament quan una persona està de baixa per malaltia? I si està de baixa per maternitat o en alguna de les situacions relacionades amb l'embaràs o la família?

9.2.3 Què és la quitança o "finiquit"?

9.3 M'han acomiadat, què puc fer?

9.3.1 Què s'ha de fer per reclamar contra un acomiadament injust?

9.3.2 Acomiadament disciplinari

9.3.2.1 Quan parlem d'acomiadament disciplinari?

9.3.2.2 Quan és procedent l'acomiadament disciplinari?

9.3.2.3 Quines conseqüències tenen les declaracions d'acomiadament improcedent o nul?

9.3.3 Acomiadament objectiu

9.3.3.1 Quan parlem d'acomiadament objectiu?

9.3.3.2 Quan és procedent l'acomiadament objectiu?

9.3.3.3 Quan és improcedent l'acomiadament per causes objectives? Quins efectes té?

9.3.4 Acomiadament col·lectiu o ERO

9.3.4.1 En què consisteix i quan es pot portar a terme un acomiadament col·lectiu?

9.3.4.2 Com es tramita un acomiadament col·lectiu?

índex general

índex capítol 9

9.1 Suspensió del contracte

9.1.1 Quins drets es conserven quan se suspèn temporalment el contracte de treball?

La suspensió del contracte de treball és la interrupció temporal de la prestació laboral per part del treballador/a i de l'obligació de pagar el salari per part de l'empresa, mantenint-se, però, vigent el vincle contractual entre ambdues parts.

Dins de la figura de la suspensió de la relació de treball, s'hi inclouen supòsits molt heterogenis, que poden obeir a interessos diferents: interessos empresarials, com succeeix en el cas de la suspensió per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, o per força major; i interessos de les persones treballadores, com ara la suspensió derivada de l'exercici del dret de vaga o la suspensió per situacions derivades de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En algunes d'aquestes situacions, la pèrdua del salari es compensa amb una prestació de la Seguretat Social, com passa en les suspensions per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal o la suspensió per causes empresarials, que implica, per a la persona afectada per la suspensió, el reconeixement de la situació legal d'atur i l'accés, per tant, a una prestació per aquest concepte.

9.1.2 Quan pot l'empresa suspendre contractes de treball per causes relacionades amb la seva activitat?

La llei condiciona la possibilitat de suspendre el contracte laboral al fet que a l'empresa concorri alguna causa temporal de caràcter

índex general
índex capítol 9

econòmic, tècnic, organitzatiu o productiu que ho justifiqui. La mesura de suspensió aplicada per l'empresa ha de ser proporcionada a la causa temporal que la justifica i hi ha de quedar palès que, raonablement, permetrà superar la situació temporal desfavorable.

El procediment que s'ha de seguir és el mateix que el previst a la llei per als acomiadaments col·lectius (expedients de regulació d'ocupació o ERO), si bé en el cas de les suspensions no s'exigeix un nombre mínim de persones afectades.

Les úniques diferències d'aquests expedients amb els relatius a acomiadaments col·lectius són la reducció del temps del període de consultes amb la representació legal del personal i de la documentació acreditativa de les causes que ha de presentar l'empresa.

9.1.3 Quan és possible la suspensió per causa de força major?

L'empresa pot acudir a un ERO temporal en supòsits de força major. Per força major cal entendre els casos en què la causa que dóna peu a la suspensió és imprevisible i inevitable, igual que els seus efectes, de manera que fa impossible la feina transitòriament. Així, poden ser supòsits de força major la pluja que impedeixi el procés productiu, un incendi que afecta l'empresa, nevades que impedeixin l'accés al centre de treball, etc.

Els tràmits de la suspensió per força major són els mateixos que la llei preveu per a l'extinció dels contractes per força major. Els efectes són els mateixos que els dels ERO temporals o de suspensió per causes empresarials, si bé la data d'efectes es retrotrau al moment en què hagués tingut lloc la causa de força major.

índex general
índex capítol 9

9.1.4 Es pot reduir temporalment la jornada de treball per causes empresarials? Hi ha límits?

Sí. Si l'empresa es troba en una situació temporal derivada d'alguna causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva, pot adoptar la mesura de reducció de jornada en lloc de la de suspensió de contracte. El procediment que cal seguir és el mateix i la justificació de les causes i la raonabilitat de la mesura responen als mateixos requisits.

La reducció de jornada pot ser entre un 10 i un 70% de la jornada de treball, computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

Durant el temps que duri la reducció de jornada no es poden fer hores extraordinàries, amb l'única excepció que les derivades de força major.

9.1.5 Quins efectes tenen els expedients temporals de regulació d'ocupació de suspensió o de reducció de jornada?

Les persones afectades per una suspensió del contracte de treball o una reducció temporal de la jornada laboral tenen dret a la prestació d'atur, sempre que reuneixin els requisits que indica la Llei de la Seguretat Social (alta, període mínim de cotització de 365 dies en sis anys). Si no es té dret a la prestació d'atur, es pot percebre el subsidi de desocupació, que requereix un període de cotització de 3 o 6 mesos, segons si es tenen responsabilitats familiars o no.

índex general
índex capítol 9

La protecció d'atur pot ser complementada per l'empresa mitjançant millores voluntàries que estiguin pactades en conveni col·lectiu o que es pactin dins del període de consultes de l'expedient de regulació d'ocupació.

La llei estableix que durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornades, s'han de promoure accions formatives vinculades a l'activitat professional de les persones afectades, a fi d'augmentar-ne la polivalència i l'ocupabilitat.

9.2 Extinció del contracte i acomiadament

9.2.1 El treballador/a, pot donar per extingit el contracte quan vulgui?

L'Estatut dels treballadors reconeix la lliure denúncia unilateral del contracte per part del treballador/a sense necessitat d'aportar-hi cap causa justificativa de la decisió adoptada, i amb independència de la modalitat contractual de què es tracti o la seva durada.
El treballador o treballadora que extingeix voluntàriament el seu contracte de treball no té dret a cap indemnització, excepte que s'hagi pactat una altra cosa al contracte de treball.

La llei (article 49 de l'Estatut dels treballadors) preveu expressament l'exigència de preavís en el termini que assenyali el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, el costum del lloc. L'incompliment d'aquest termini no impedeix l'eficàcia de l'acte extintiu, si bé pot generar una indemnització per danys i perjudicis a favor de l'empresa si aconsegueix acreditar l'existència d'un dany derivat de l'actitud del treballador/a. No obstant això, la jurisprudència acostuma a fixar-la en els dies de salari deixats d'avisar prèviament.

índex general
índex capítol 9

9.2.2 És legal l'acomiadament quan una persona està de baixa per malaltia? I si està de baixa per maternitat o en alguna de les situacions relacionades amb l'embaràs o la família?

L'acomiadament que tingui com a única causa la situació de baixa per malaltia en què es troba el treballador o treballadora és improcedent, ja que no és cap de les causes d'extinció del contracte justificades segons els articles 51, 52 i 54 de l'Estatut dels treballadors. En conseqüència, la decisió extintiva ha d'obeir a una causa diferent.

Aquesta protecció encara és més gran respecte de les persones que tenen el contracte suspès per raons de maternitat, risc per causa d'embaràs, adopció, paternitat, o altres de semblants expressament establertes per la llei, que siguin objecte d'un acomiadament. En aquest cas, si l'acomiadament no s'empara en una causa justificada totalment ali ena a aquestes situacions, serà declarat nul, amb dret a la readmissió immediata.

9.2.3 Què és la quitança o "finiquit"?

La quitança –o el que es coneix com a "finiquit"– és la liquidació al treballador/a que acaba la seva relació laboral amb l'empresa de les obligacions pendents; per tant, acostuma a incloure:

- Els salaris que corresponen pels darrers dies de feina.
- Els complements extrasalarials pendents de pagament (manutenció, quilometratge, etc.), en cas que n'hi hagi.
- Una compensació econòmica pels dies de vacances generats i no fets consistent en el mateix nombre de dies de salari.

índex general
índex capítol 9

M'han acomiadat; què puc fer?

- La part proporcional de les pagues extraordinàries o d'altres que es paguin amb una periodicitat superior al mes, com, per exemple, les pagues per beneficis.

El rebut de la quitança acostuma a incorporar una declaració del treballador/a manifestant que amb el cobrament de les quantitats que hi consten ja no té cap més reclamació pendent vers l'empresa. Per aquest motiu, s'ha d'estar molt atent al contingut del rebut, i la persona afectada pot demanar l'assistència a l'acte de signatura d'un membre de la representació legal del personal.

9.3 M'han acomiadat, què puc fer?

9.3.1 Què s'ha de fer per reclamar contra un acomiadament injust?

L'acomiadament d'una persona treballadora no és una facultat lliure de l'empresa: s'ha de basar en causes dimanades d'incompliments del treballador/a (acomiadament disciplinari) o en causes empresarials (acomiadaments objectiu i col·lectiu). Si la persona afectada considera que l'acomiadament no està justificat, té la possibilitat de reclamar-hi dintre dels 20 dies hàbils següents a aquell en què s'hagi produït; un cop transcorregut aquest termini, l'acció caduca a tots els efectes.

El termini de caducitat esmentat queda interromput per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant de l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació (a Catalunya, estan adscrits a les delegacions territorials del Departament de Treball), ja que per poder reclamar als jutjats socials s'ha d'haver intentat prèviament un acte de conciliació.

Segons quina sigui la causa en què s'empari l'empresa per efectuar l'acomiadament, el procediment a seguir pel treballador o treballadora afectat en cas de disconformitat serà diferent, com també ho serán els efectes de la seva procedencia o no. Ens referim a l'acomiadament disciplinari, l'acomiadament objectiu i l'acomiadament col·lectiu o ERO.

9.3.2 Acomiadament disciplinari

9.3.2.1 Quan parlem d'acomiadament disciplinari?

L'acomiadament disciplinari es fonamenta en un incompliment greu i culpable del treballador o treballadora respecte d'alguna de les obligacions que naixen del contracte de treball o de les normes que li són aplicables. En cap cas es pot admetre l'acomiadament disciplinari com a reacció davant de l'exercici de drets.
L'article 54 de l'Estatut dels treballadors enumera les causes que justifiquen un acomiadament disciplinari:

- Faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat.
- Indisciplina o desobediència. Inclou les ordres donades per l'empresari/ària en l'exercici regular del seu poder de direcció i d'organització.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari/ària, les persones que treballen a l'empresa o els familiars que hi convisquin.
- Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança.
- Disminució continuada i voluntària del rendiment.
- Embriaguesa habitual o toxicomania quan repercuteixi negativament al lloc de treball.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari/ària o a les persones que treballen a l'empresa.

S'ha de tenir en compte que els convenis col·lectius acostumen a concretar l'abast d'aquestes causes.

9.3.2.2 Quan és procedent l'acomiadament disciplinari?

L'acomiadament disciplinari és procedent quan en quedi acreditada la causa suficientment i l'empresa segueixi els tràmits formals legalment exigibles. La declaració de procedència comporta la convalidació de la decisió extintiva de l'empresa, la qual cosa comporta que el treballador/a veu extingida la seva relació laboral sense dret a cap indemnització.

índex general
índex capítol 9

9.3.2.3 Quines conseqüències tenen les declaracions d'acomiadament improcedent o nul?

La declaració d'improcedència de l'acomiadament comporta l'obligació de readmetre la persona treballadora en les mateixes condicions, o de pagar-li una indemnització per extinció de contracte equivalent a 45 dies per any treballat, amb un màxim de 42 mensualitats. L'opció correspon a l'empresa, a menys que la persona acomiadada formi part de la representació legal del personal.

L'acomiadament disciplinari és nul quan es vulnera un dret fonamental, com la llibertat sindical, la llibertat d'expressió o la discriminació per raó de sexe, o respecte de persones que tenen el contracte suspès per raons de maternitat, risc per causa d'embaràs, adopció, paternitat o altres de semblants expressament establertes per la llei amb aquests efectes. La declaració de nul·litat de l'acomiadament comporta la readmissió immediata del treballador/a i el pagament dels salaris de tramitació.

9.3.3 Acomiadament objectiu

9.3.3.1 Quan parlem d'acomiadament objectiu?

L'article 52 de l'Estatut dels treballadors recull les "causes objectives legalment procedents" d'extinció del contracte de treball. Les diferents causes d'acomiadament objectiu es presenten en dos grups:

Les relatives a una pèrdua de compatibilitat entre la persona treballadora i el lloc de treball que ocupa: la ineptitud del treballador/a posterior a la contractació, la falta d'adaptació a modificacions tècniques –raonables– si han transcorregut dos mesos des de la modificació i faltes d'assistència –fins i tot justificades– en el nombre que preveu la llei.

índex general
índex capítol 9

Les relatives a l'amortització de llocs de treball per necessitats de funcionament de l'empresa, és a dir, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció; quan aquestes causes afecten un conjunt de persones de l'empresa o centre de treball (mínim de 10 persones o més de 5 si afecta tota la plantilla) rep el nom d'acomiadament col·lectiu i s'ha de tramitar un expedient de regulació d'ocupació.

En els acomiadaments objectius, l'empresa ha d'avisar prèviament la persona afectada amb 15 dies d'anticipació, mitjançant comunicació escrita on s'expliqui la causa en què es fonamenta, i simultàniament, ha de posar a la seva disposició una indemnització de 20 dies per any de servei, amb el límit de 12 mensualitats.

9.3.3.2 Quan és procedent l'acomiadament objectiu?

L'acomiadament és procedent quan s'ha fet observant els requisits formals abans explicats i la causa al·legada per l'empresa és vàlida legalment i resulta acreditada. En aquest cas, l'extinció de la relació laboral queda confirmada i la persona treballadora consolida la indemnització legal de 20 dies de salari per any de servei.

9.3.3.3 Quan és improcedent l'acomiadament per causes objectives? Quins efectes té?

L'acomiadament és improcedent quan la causa al·legada no és vàlida legalment per justificar l'acomiadament o, sent-ho, no queda degudament acreditada.

En aquest cas, l'empresa pot optar entre la readmissió, amb abonament dels salaris de tramitació corresponents i recuperació de la indemnització inicialment satisfeta, i la confirmació de l'extinció, amb una indemnització igual a la prevista per a l'acomiadament disciplinari declarat improcedent, de la qual cal descomptar l'abonada inicialment.

índex general
índex capítol 9

No obstant això, s'ha de tenir en compte el règim específic dels contractes de foment de la contractació indefinida, que la llei preveu respecte de determinats col·lectius, entre els quals hi ha el de les persones de 16 a 30 anys. La característica principal d'aquest contracte fa referència a la indemnització per extinció de contracte. Concretament, la regulació d'aquest tipus de contracte indefinit estableix que l'extinció per causes objectives (article 52 de l'Estatut dels treballadors) que sigui declarada pel jutjat o reconeguda per l'empresa com a improcedent dóna dret a una indemnització de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mesades, en lloc de la indicada anteriorment.

9.3.4 Acomiadament col·lectiu

9.3.4.1 En què consisteix i quan es pot portar a terme un acomiadament col·lectiu?

L'acomiadament col·lectiu es pot fer en aquells casos en què l'empresa presenti raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que justifiquin la supressió d'un nombre rellevant de llocs de treball. Així doncs, per procedir a un expedient de regulació d'ocupació (ERO) cal que es donin dues circumstàncies alhora: que concorri una de les causes que indica la llei i que la mesura d'acomiadament afecti un nombre determinat de treballadors i treballadores.

Pel que fa a les causes que han de donar-se a l'empresa perquè es pugui procedir a l'acomiadament col·lectiu, d'acord amb l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, han de ser d'ordre econòmic, organitzatiu, productiu o tècnic.

Pel que fa al nombre mínim de persones treballadores que poden resultar afectades per acudir a un acomiadament col·lectiu, es distingeixen dos casos. Primer, quan l'extinció és de la totalitat de contractes del personal de la plantilla per tancament de l'empresa: el nombre de treballadors afectats ha de ser superior a cinc. Quan no és així, l'acomiadament és col·lectiu quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti al menys: 1) 10 treballadors/ores en empreses de menys de 100 treballadors/ores; 2) el 10% de la plantilla en les empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors/ores, o c) 30 treballadors/ores en les empreses que ocupin 300 o més treballadors/ores.

9.3.4.2 Com es tramita un acomiadament col·lectiu?

L'empresa ha de demanar autorització a l'autoritat laboral, adjuntant-hi la documentació que acrediti l'existència de les causes en què s'empara per voler extingir contractes de treball. Al mateix temps, ha de posar en coneixement de la representació del personal la seva intenció i la mateixa documentació. Aquesta representació és la que, segons la llei, ha d'intervenir en el procediment en nom i interès de les persones treballadores.

A partir d'aquest moment s'inicia un període denominat "de consultes" entre les dues parts, d'una durada màxima de 30 dies (o de 15 en empreses de menys de 50 persones treballadores), a fi de debatre sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar o reduir els efectes per a les persones afectades. A aquests efectes, és molt important el pla d'acompanyament social que han de presentar totes les empreses de 50 persones de plantilla o més, ja que ha de contenir les mesures que l'empresa proposa per minorar les conseqüències negatives per a les persones afectades; mesures com ara la recol·locació en altres empreses o accions de formació o reciclatge professional.

La resolució de l'autoritat laboral pot ser estimatòria o no de la petició de l'empresa, si bé quan s'hagi aconseguit acord entre l'empresa i la representació del personal s'autoritza en els termes pactats. Només excepcionalment, davant d'indicis de causes que puguin invalidar l'acord, aquest ha de ser tramès al jutjat social perquè decideixi sobre la seva validesa.

La indemnització que la llei preveu en els supòsits d'acomiadament col·lectiu són de 20 dies per any treballat, amb un límit de 12 mensualitats.

índex general

índex capítol 9

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball