

**LA CONTRACTACIÓ LABORAL I ALTRES TEMES DE DRET  
DEL TREBALL**

*Coordinadora Sindical Obrera - COS*

---

**# QUADERNS D'ACCIÓ SINDICAL #**

**FORMACIÓ LEGAL I ECONÒMICA - 2**

# EL CONTRACTE DE TREBALL I ELS SEUS TIPUS

## 1. INTRODUCCIÓ:

### 1.1 Figures bàsiques del mon laboral:

**L'empresari:** Pot ser empresari/a qualsevol persona física major de 18 anys i amb capacitat plena d'obrar, que contracte a un treballador. Els menors de 18 i majors de 16 només podran contractar si es troben independitzats dels seus pares i compten amb l'autorització dels seus tutors (aquells que els representen fins a que ostenten la majoria d'edat).

**Qui pot ser contractat?:** En principi poden ser-ho totes aquelles persones, majors de 16 anys, que no s'hagin vist privades de la seva capacitat d'obrar mitjançant sentència judicial. En el cas dels menors de 16 anys i prèvia autorització dels pares o tutors i de l'organisme competent, se'ls permet participar en espectacles públics sempre que la seva intervenció no suposi un perill per a la seva integritat física i psicològica. **Els menors de 18 anys no poden treballar en horari nocturn (quan almenys 3 hores de la jornada de treball es desenvolupen entre les 22'00 i les 06'00 hores), ni realitzar hores extraordinàries, ni tampoc prestar serveis en llocs de treball declarats insalubres, penosos o nocius que puguin afectar de forma directa o indirecta al seu desenvolupament.**

### 1.2 Com deu ser un contracte laboral?:

En principi, els contractes de treball poden celebrar-se per escrit o de forma oral, entenent-se que hi haurà contracte de treball quan existeixi un acord entre treballador i empresari pel qual es prestin uns serveis sota la direcció i organització d'aquest a canvi d'una retribució econòmica. Si no se celebren per escrit, s'entendran celebrats per temps indefinit i a jornada completa, tret que s'acrediti que van ser celebrats amb caràcter temporal o a temps parcial (per hores o mitja jornada).

**Malgrat açò, els contractes de treball que es detallen a continuació hauran de constar sempre per escrit i al mòdul oficial:**

- Els contractes en pràctiques.
- Els contractes per a la formació.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

- Els contractes a temps parcial, fix-discontínu, de relleu i els contractes de treball a domicili.
- Els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat i els contractes d'inserció.
- Els contractes dels treballadors contractats a l'Estat espanyol al servei d'empreses "nacionals" en l'estranger.
- Els contractes temporals la durada dels quals sigui superior a 4 setmanes. En el contracte de treball celebrat per escrit, deuran constar els següents apartats:
  - Les dades de l'Empresa i del treballador.
  - La data en la qual s'iniciarà la relació laboral i la seva durada.
  - El tipus de contracte que se celebra.
  - L'objecte del mateix, això és, les funcions (categoria professional) que va a ocupar el treballador en l'Empresa.
  - Les condicions en les quals es va a prestar el servei tals com el lloc (centre de treball), els dies de la setmana, l'horari, etc.
  - El període de prova.
  - La durada de les vacances.
  - La remuneració.
  - El conveni col·lectiu aplicable.
  - El contracte deu ser signat per ambdues parts i presentat en l'Oficina de l'INEM corresponent.

**Validesa del contracte:** El contracte no tindrà validesa encara que es donen tots i cadascun dels requisits anteriorment exposats, si es va celebrar amb falta de consentiment, sota coaccions o amenaces i també en el cas que el contracte tingués per objecte la realització de serveis impossibles o il·legals.

### **1.3 Drets i deures del treballador:**

**Els drets i deures més importants del treballador són els detallats a continuació:**

#### **Drets del treballador:**

- a. A l'ocupació efectiva durant la jornada de treball.
- b. A la promoció i formació en el treball (ascensos, cursos de formació i adaptació... etc.)
- c. A no ser discriminats per a accedir a un lloc de treball.
- d. A la integritat física i a la intimitat.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com)  
i altres temes de dret del treball

:extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)

- e. A percebre puntualment la remuneració pactada.
- f. Els altres que s'estableixin en el contracte de treball.

**Deures del treballador:**

- a. Complir les obligacions concretes del lloc de treball conforme als principis de la bona fe i diligència.
- b. Complir les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.
- c. Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici de la seva funció directiva.
- d. No realitzar el mateix treball per a altra empresa que desenvolupi la mateixa activitat.
- e. Contribuir a millorar la productivitat. Ø Els altres que s'estableixin en el contracte de treball.

## **2. ELS TIPUS DE CONTRACTE DE TREBALL:**

**Actualment, els tipus de contracte vigents són els següents:**

- El contracte a "temps parcial".
- Els contractes formatius (en "pràctiques" i per a la "formació").
- El contracte d'interinitat.
- El contracte d'obra o servei determinat.
- El contracte eventual per circumstàncies de les producció.
- El contracte indefinit ordinari.
- Per al "foment de la contractació indefinida".
- El contracte de relleu.
- El contracte per a treballadors i treballadores discapacitats.

**Els tipus de contractes anteriors poden classificar-se al seu torn en dues categories:**

- **Contractes per temps indefinit,**
- **i contractes temporals.**

En els primers s'inclourien els contractes a temps parcial (si la relació és indefinida), i els indefinits ordinaris i indefinits de foment de l'ocupació; en el segon grup tots els altres.

### **2.1 El Contracte "a temps parcial"**

És aquell pel qual el treballador s'obliga a prestar els seus serveis un determinat nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que deurà ser inferior al de la jornada a temps complet establerta en el conveni col·lectiu aplicable al sector o, en defecte d'això, al de la jornada màxima legalment establerta.

#### **2.1.1 Requisits:**

No existeixen requisits específics per a l'empresa o per al treballador.

#### **2.1.2 Forma del contracte:**

El contracte deu realitzar-se per escrit en el model oficial, indicant-se el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, segons correspongui, la seva distribució horària i la seva concentració mensual, setmanal i diària. També s'ha de fer constar igualment la determinació dels dies en els quals el treballador va a prestar els

seus serveis. Si no es detallen expressament aquestes circumstàncies, el contracte s'entendrà celebrat, tret que pugui acreditar-se el contrari, a jornada completa.

### **2.1.3 El període de prova:**

No pot ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats, a 3 mesos per als treballadors en empreses de menys de 25 treballadors i a 2 mesos per a la resta dels treballadors.

### **2.1.4 La durada del contracte:**

El contracte a temps parcial pot realitzar-se per temps indefinit o temporal, això és, per durada determinada. El contracte a temps parcial té la consideració de fix-discontinuant quan:

- Es concerta per a realitzar treballs fixos i periòdics dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.
- Es concerta per a realitzar treballs que tinguin caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates determinades. En ambdós casos, els treballadors deuen ser cridats en la forma establerta pels convenis col·lectius i en els casos que el treballador no siga convocat, podrà reclamar per acomiadament davant la jurisdicció social.

### **2.1.5 Poden celebrar-se contractes a temps parcial en les següents modalitats contractuals:**

- Realització d'una obra o servei determinat.
- Per circumstàncies de la producció o del mercat que produeixin una acumulació de tasques o un excés de comandes.
- Contractació de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.
- Contractes en pràctiques.
- Contractes de relleu.

### **2.1.6 La jornada de treball:**

Serà aquella que en cada cas es pacte en el contracte de treball amb el límit de la durada de la jornada ordinària a temps complet que habitualment tinguen els treballadors en l'empresa. Els treballadors contractats a temps parcial no podran fer

hores extraordinàries excepte les degudes a causa de força major, però si poden pactar-se entre l'empresari i el treballador la realització d'hores complementàries, que ...

- ... només seran exigibles si el treballador i l'empresari van pactar la seva realització.
- Aquest pacte deurà celebrar-se també per escrit en un model oficial i ...
- ... només poden pactar-se en el cas que el contracte a temps parcial tingui el caràcter d'indefinit.
- En el pacte deu recollir-se el nombre màxim d'hores complementàries que deu realitzar el treballador que no podran superar el 15% de la jornada establerta en el contracte de treball. Per conveni col·lectiu podrà establir-se altre percentatge que en cap cas podrà superar el 60%.
- La suma de les hores establertes en el contracte de treball i de les hores complementàries que es realitzen si cal, no podran superar el temps de la jornada ordinària d'un treballador a temps complet.
- La distribució i la forma de realització d'aquestes hores complementàries deu establir-se en el conveni col·lectiu aplicable.
- La realització d'hores complementàries es deu comunicar al treballador, tret que es disposi altra cosa per conveni col·lectiu o pacte individual, amb almenys 7 dies d'antelació.
- Deuen respectar-se en tot cas els límits de jornada establerts i els descansos.
- Es retribueixen pel mateix import de les hores ordinàries.

### **2.1.7 L'extinció del contracte:**

Si el contracte ha tingut una durada superior a l'any deurà comunicar-se la seva extinció per escrit al treballador amb un preavís d'almenys, 15 dies. En els contractes de durada determinada que tinguen establert un termini màxim de durada, si arribat aquest el treballador continua prestant els seus serveis, s'entendrà que el contracte queda prorrogat automàticament i per temps indefinit.

L'extinció del contracte de treball per expiració del termini convingut, donarà dret al treballador a percebre una indemnització per import de 8 dies de salari per cada any de contracte, tret que per conveni col·lectiu es pacte una indemnització major. La manca de convocatòria del treballador per part de l'empresari en els casos en els quals el contracte a temps parcial tingui caràcter de fix discontinu, suposarà l'acomiadament del treballador.

### **2.1.8 La Retribució:**

Serà l'establerta en cada cas pel conveni col·lectiu aplicable i es determinarà en funció al temps treballat. Les parts podran pactar una retribució major.

## **2.2 Els contractes formatius ("en pràctiques" i "per a la formació")**

### **Poden ser de dos tipus:**

El contracte en pràctiques i el contracte per a la formació.

#### **2.2.1 El contracte "en pràctiques":**

Suposa la prestació d'un treball retribuït que facilita al treballador una pràctica professional adequada al seu nivell d'estudis. Els convenis col·lectius determinen els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals en els quals pot realitzar-se aquest tipus de contracte.

**Requisits:** La celebració d'aquest tipus de contracte deu ajustar-se al compliment de certs requisits.

- Per a l'empresa: Cap treballador pot ser contracte en pràctiques en la mateixa o distinta empresa per un temps superior a 2 anys basant-se en la mateixa titulació. L'empresa deu sol·licitar a l'INEM un certificat sobre els contractes en pràctiques que haja celebrat el treballador amb almenys 10 dies d'antelació a la data d'incorporació del mateix.
- Per al treballador: El treballador deu estar en possessió de títol universitari, de formació professional o títol oficialment reconegut que l'habilite per a l'exercici professional sempre que no hagen transcorregut més de 4 anys des de la seva obtenció. En els casos en els quals el treballador hagi realitzat els seus estudis en l'estranger, el còmput dels 4 anys es realitzarà des de la data que es produeixi la convalidació dels seus estudis a l'Estat espanyol si aquesta convalidació s'exigeix per a l'exercici de la professió.

**Forma del contracte:** El contracte deu realitzar-se per escrit en el model oficial indicant-se expressament el termini de durada del contracte i el lloc de treball a ocupar.

**El període de prova:** Tret que es disposi altra cosa en el conveni col·lectiu, el període



de prova no pot ser superior a 1 mes per als titulats universitaris de grau mig i formació professional de primer grau i de 2 mesos per a titulats universitaris de grau superior i formació professional de segon grau.

**La durada del contracte:** No pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys, i es tindran en compte a aquests efectes, els períodes en els quals el treballador ha estat contractat en pràctiques en altres empreses. Podran efectuar-se 2 pròrrogues per una durada de com a mínim de 6 mesos cadascuna, fins a arribar a el topall màxim de la seva durada, tret que es disposi altra cosa en conveni. Si arribat el venciment del contracte el treballador continués prestant els seus serveis, el contracte s'entendrà prorrogat automàticament.

**L'extinció del contracte:** Si el contracte ha tingut una durada superior a l'any deurà comunicar-se la seva extinció per escrit al treballador amb una antelació mínima de 15 dies. L'empresari deurà expedir al treballador un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades.

**La Retribució:** Serà la qual fixi en cada cas el conveni col·lectiu sense que, en defecte d'això, pugui ser inferior al 60% durant el \*primer any de contracte i al 75% el segon any, del salari fixat en el conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o equivalent.

### **2.2.2 El contracte "per a la formació" :**

Té per objecte que el treballador adquireixi la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Deu dedicar-se a la formació teòrica del treballador un mínim del 15% de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu, o en defecte d'això, de la jornada màxima legal. Respectant aquest límit, els convenis col·lectius podran establir el temps dedicat a la formació teòrica i la seva distribució. Quan el treballador contractat no hagi finalitzat els cicles educatius compresos en l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica tindrà per objecte immediat completar aquesta educació. Per la seva banda, s'entendrà complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acrediti, mitjançant certificació de l'Administració Pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional ocupacional adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte.

**Requisits:** La celebració d'aquest tipus de contracte deu ajustar-se al compliment de certs requisits.

- Per a l'empresa: Mitjançant conveni col·lectiu es podrà establir, en funció de la grandària de la plantilla, el nombre màxim de contractes per a la formació que poden realitzar-se, així com els llocs de treball que poden ser objecte del mateix.
- Per al treballador: Poden ser contractats en formació els majors de 16 i menors de 21 anys que manquen de la titulació requerida per a realitzar un contracte en pràctiques. Aquest límit d'edat no s'aplicarà als anomenats "contractes d'inserció" realitzats amb els següents grups de treballadors:
  - Aturats minusvàlids.
  - Als estrangers durant els dos primers anys de la vigència del seu permís de treball.
  - Als aturats que duguen més de tres anys sense activitat laboral.
  - Als aturats en situació d'exclusió social.
  - Als aturats que s'incorporin a programes d'escoles taller, d'oficis i tallers d'ocupació.

No es podran celebrar contractes per a la formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat amb anterioritat pel mateix treballador i en la mateixa empresa, per temps superior a 12 mesos.

**La forma del contracte:** El contracte deurà celebrar-se per escrit en model oficial.

**El període de prova:** Serà de 2 mesos.

**La durada del contracte:** La durada mínima del contracte serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys, encara que per conveni col·lectiu es podran establir altres durades atenent a les característiques de l'ofici o del lloc de treball a ocupar i als requeriments formatius del mateix. No obstant, la durada mínima no podrà ser inferior a 6 mesos ni la màxima superior a 3 anys. Si una vegada transcorregut el temps pactat de durada del contracte, el treballador continués prestant els seus serveis, el contracte de formació s'entendrà prorrogat automàticament fins a la durada màxima del contracte. Expirada la durada màxima del contracte, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta mateixa modalitat per la mateixa o distinta empresa. Si esgotada aquesta durada màxima del contracte el treballador continua prestant els seus serveis per a l'empresa, el seu contracte s'entendrà que la seva relació laboral amb l'empresa és de caràcter indefinit.

**L'extinció del contracte:** Si la seva durada és superior a 1 any la part que desitgi finalitzar-lo deurà notificar a l'altra la seva intenció d'extingir-lo amb una antelació

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

mínima de 15 dies. L'empresari deurà lliurar al treballador un certificat en el qual conste la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica adquirida. El treballador podrà sol·licitar de l'Administració Pública competent que, prèvies les proves necessàries, li expedeixi el corresponent "certificat de professionalitat". En aquests casos, el treballador no tindrà dret a cap indemnització derivada de la finalització del contracte per transkurs del termini convingut.

**La Retribució:** La retribució serà la fixada en conveni col·lectiu sense que aquesta pugui ser inferior en cap cas al Salari Mínim Interprofessional (SMI) percebent-se sempre en proporció al temps de treball efectiu. Quan el treballador acrediti haver realitzat un curs de formació professional ocupacional, la seva retribució s'incrementarà proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

### 2.3 El contracte d'interinitat

Té per objecte la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball o la cobertura d'un determinat lloc mentre duri el procés de selecció.

**Requisits:** El treballador que es pretén substituir (per exemple de baixa o en excedència) deurà tenir dret a la reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual.

**La forma del contracte:** El contracte deurà celebrés per escrit i en ell deurà figurar clarament qui és el substituït i la causa de la substitució. En els casos en els quals es realitza per a cobrir una vacant mentre dura el procés de selecció, es deu identificar clarament quin és el lloc a cobrir.

**El període de prova:** No podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats, de 3 mesos per als treballadors en empreses de menys de 25 treballadors i de 2 mesos per a la resta dels treballadors.

**La durada del contracte:** Serà la del temps que duri el dret de reserva del lloc de treball. En el cas de cobertura de lloc de treball en els períodes de selecció, la durada del contracte coincidirà amb el temps que duri la selecció o promoció, amb un màxim de 3 mesos.

**L'extinció del contracte:** El contracte s'extingirà per la reincorporació del treballador substituït, pel venciment del termini per a la reincorporació o per l'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc.

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable.

## 2.4 El contracte per obra o servei determinat

Té per objecte la realització d'obres o serveis determinats amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat de l'empresa l'execució de la qual, encara que està limitada en el temps, és de durada incerta. Els convenis col·lectius determinaran quins són els treballs o tasques amb entitat pròpia dintre de l'activitat normal de l'empresa que podran cobrir-se amb contractes d'aquestes característiques.

**Requisits:** No existeixen requisits específics ni per al treballador i ni per a l'empresa.

**Forma del contracte:** El contracte deurà celebrar-se per escrit indicant de forma específica en què consisteix l'obra o servei objecte del contracte.

**Període de Prova:** Tret que es dispose altra cosa en el conveni col·lectiu aplicable, no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats, de 3 mesos per als treballadors en empreses de menys de 25 treballadors i de 2 mesos per a la resta dels treballadors.

**La durada del contracte:** Serà la del temps necessari per a la realització de l'obra o servei determinat.

**L'extinció del contracte:** Si la durada del contracte és superior a l'any, la part que desitgi extingir-lo, deurà notificar-lo a l'altra part amb una antelació mínima de 15 dies. L'extinció del contracte de treball donarà lloc en aquests casos a una indemnització per import de 8 dies de salari per cada any de servei, tret que es determini una indemnització major per conveni col·lectiu.

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable.

## 2.5 El contracte eventual "per circumstàncies de la producció"

Té per objecte atendre les exigències "circumstancials del mercat", acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

**Requisits:** Es fixaran per conveni col·lectiu les activitats en les quals es podran contractar treballadors eventuais i el volum que aquesta modalitat contractual pot representar en el total de contractes que celebri l'empresa. No existeixen requisits específics que degui complir el treballador.

**La forma del contracte:** El contracte podrà realitzar-se de paraula, si la seva durada és igual o inferior a 4 setmanes i per escrit quan superi aquest límit temporal, devent indicar-se la causa que ho justifica, això és, quin és l'eventual circumstància de la producció.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

**El període de prova:** Tret que es disposi altra cosa en conveni col·lectiu, no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats, de 3 mesos per als treballadors en empreses de menys de 25 treballadors i de 2 mesos per a la resta dels treballadors.

**La durada del contracte:** Serà com a màxim de 6 mesos dintre d'un període de 12 mesos contats a partir de l'inici de la relació laboral, excepte modificació efectuat pel conveni aplicable i sense que en aquest cas puguin superar la durada de 12 mesos dintre d'un període de 18. Si se celebra per una durada inferior a la legalment establerta, el contracte podrà prorrogar-se de mutu acord per una sola vegada fins a arribar a el temps de durada màxima del mateix. Si superat aquest termini el treballador continués prestant els seus serveis per a l'empresa, la seva relació laboral passarà a ésser de caràcter indefinit.

**L'extinció del contracte:** Si la durada del contracte és superior a l'any, la part que desitgi extingir-lo, deurà notificar-lo a l'altra part amb una antelació mínima de 15 dies. L'extinció del contracte de treball donarà lloc en aquests casos a una indemnització per import de 8 dies de salari per cada any de servei, tret que es determini una indemnització major per conveni col·lectiu.

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable.

## 2.6 El contracte indefinit ordinari

Té per objecte la prestació d'un treball retribuint per temps indefinit.

**Requisits:** No existeixen requisits específics per a l'empresa ni per al treballador.

**La forma del contracte:** El contracte podrà celebrar-se per escrit o de paraula.

**El període de prova:** Exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats i per als altres treballadors, de 3 mesos en les empreses de menys de 25 treballadors i de 2 mesos per a la resta de treballadors.

**La durada del contracte:** Serà per temps indefinit.

**Extinció del contracte:** Si la durada del contracte és superior a l'any, la part que desitge extingir-lo, deurà notificar-ho a l'altra part amb una antelació mínima de 15 dies. Atenent a la causa de l'extinció del contracte el treballador tindrà dret o no a indemnització.

**La Retribució:** S'aplicarà el que pactin referent a això les parts o el que disposi el conveni col·lectiu.

**Cotització:** Existeixen incentius que consisteixen en bonificacions de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes en els casos en els quals el treballador contractat

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball  
pertanyi a algun dels col·lectius protegits. En cas contrari, s'aplicaran les normes generals.

## 2.7 El contracte per al "foment de la contractació indefinida"

Té per objecte facilitar la col·locació estable de treballadors aturats i d'aquells que presten els seus serveis amb contractes temporals.

### Requisits:

- Per a l'Empresa: No haver realitzat, en els dotze mesos anteriors a la celebració del contracte, extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o haver procedit a un acomiadament col·lectiu. En ambdós supòsits, la limitació afectarà únicament a les extincions i acomiadaments produïts amb posterioritat al 17 de Maig de 1.997 i per a la cobertura d'aquells llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.
- Per al treballador: El treballador aturat haurà d'estar comprès en algun dels col·lectius que es detallen a continuació:
  - Dones aturades (entre 16 i 45 anys).
  - Dones aturades (en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina).
  - Aturats inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació durant 6 o més mesos.
  - Aturats majors de 45 anys.
  - Aturats perceptors de prestacions o subsidis per atur, als quals resti un any o més de percepció en el moment de la contractació.
  - Dones aturades inscrites durant un període de dotze o més mesos en l'oficina d'ocupació que siguin contractades en els 24 mesos següents a la data d'enllamenament.

**Forma del contracte:** El contracte deurà fer-se per escrit i en model oficial.

**El període de prova:** Exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu, no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats i per als altres treballadors, de 2 mesos en empreses de 25 o més treballadors i de 3 mesos en les de menys de 25.

**La durada del contracte:** Per temps indefinit.

**L'extinció del contracte:** Quan el contracte s'extingeixi per causes objectives i l'acomiadament sigui declarat improcedent, la quantia de la indemnització que tindrà dret a percebre el treballador serà de 33 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

els períodes de temps inferior a un any, fins a un màxim de 24 mensualitats (enfrent dels 45 dies de salari per any de treball amb el límit de 42 mensualitats que percebrien els treballadors amb contracte indefinit ordinari).

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable.

**Cotització:** Existeixen incentius que consisteixen en bonificacions de la quota empresarial per contingències comunes en els casos en els quals el treballador contractat pertanyi a algun dels col·lectius protegits.

## 2.8 El contracte de relleu

Té per objecte la substitució d'aquell treballador de l'empresa que accedeix de forma parcial a la jubilació. Es considerarà jubilació parcial la sol·licitada després dels 60 anys i abans dels 65, i que es compatibilitza amb l'acompliment del treball a temps parcial, vinculant-se a l'existència d'un contracte de relleu realitzat amb un treballador aturat. En aquest període el treballador substituït compatibilitzarà el cobrament de la part proporcional de la pensió de jubilació i del salari que correspongui al seu treball a temps parcial. A l'efecte de les prestacions farmacèutiques tindrà la consideració de pensionista.

**Requisits:** No existeixen requisits específics per a l'empresa ni per al treballador.

**La forma del contracte:** Deurà realitzar-se per escrit en el model oficial.

**El període de prova:** Exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu, no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats i per als altres treballadors, de 2 mesos en empreses de 25 o més treballadors i de 3 mesos en les de menys de 25.

**La jornada de treball:** Aquest contracte podrà celebrar-se a jornada completa o parcial però deurà ser com a mínim igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador substituït i que al seu torn deurà estar compresa entre un 30 i 70 %. L'horari de treball del treballador que relleva podrà completar el del treballador substituït o realitzar-se de forma simultània. El lloc de treball del treballador substituït i el qual relleva podrà ser el mateix o similar, això és, que impliqui la realització de tasques corresponents al mateix nivell professional o categoria equivalent.

**La durada del contracte:** El contracte se celebrarà pel temps que li falti al treballador substituït per a causar dret a la pensió per jubilació amb el límit màxim dels 65 anys del treballador (5 anys com a màxim)

**L'extinció del contracte:** No existeixen normes especials, pel que haurà d'estar-se al que en cada cas determini el conveni col·lectiu aplicable i la legislació vigent.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable.

## 2.9 Contracte per a treballadores o treballadors discapacitats

Té per objecte fomentar l'ocupació de treballadors amb algún grau de discapacitat.

### **Requisits:**

- Per a l'empresa: Deurà sol·licitar el treballador a l'oficina d'ocupació, indicant els llocs a cobrir, les seves característiques tècniques i la capacitat que deu tenir el treballador.
- Per al treballador: Tenir una disminució de la capacitat d'almenys, el 33%. Deurà estar inscrit en el registre corresponent de l'oficina d'ocupació.

**La forma del contracte:** Per escrit i en model oficial.

**El període de prova:** En defecte de pacte en conveni col·lectiu, no podrà excedir de 6 mesos per als tècnics titulats i per als altres treballadors, de 2 mesos en empreses de més de 25 treballadors i de 3 mesos en les de menys de 25.

**La durada del contracte:** Serà per temps indefinit i a jornada completa.

**L'extinció del contracte de treball:** No existeixen causes especials pel que haurà d'estar-se a la legislació vigent.

**La Retribució:** Es farà d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable



## 3. LA JORNADA DE TREBALL I LES HORES EXTRAORDINÀRIES

### 3.1 La jornada de treball

#### Quina és la seua durada?:

La durada de la jornada de treball no pot ser superior a l'establerta en el Conveni Col·lectiu aplicable a aquesta empresa concreta i el seu topall màxim se situa en 40 hores setmanals de terme mitjà en el còmput anual. **Això suposa que, per pacte entre les parts o per conveni, pot establir-se una durada de la jornada laboral inferior però mai superior a les 40 hores setmanals.**

La jornada laboral ordinària deu tendir a distribuir-se diàriament de la forma més homogènia possible però pot tenir una distribució irregular al llarg de l'any sempre que es respectin els períodes mínims de descans diari i setmanal prevists en els convenis col·lectius i en l'Estatut dels Treballadors. Així, per exemple:

- Entre el final de la jornada de treball i el començament de la de l'endemà deuen transcórrer, com a mínim, 12 hores.
- El nombre d'hores de treball efectiu ordinari no pot ser superior a 9 hores diàries, tret que en conveni col·lectiu es disposi altra cosa i sempre respectant-se el descans entre jornades.
- Sempre que la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores diàries, s'establirà un període mínim de descans la durada del qual no pot ser inferior a 15 minuts. Per als menors de 18 anys, sempre que la jornada continuada s'estengui més de quatre hores i mitja, el temps de descans serà de 30 minuts.
- Els menors de 18 anys no podran realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent si escau el temps destinat a formació.
- Els treballadors tindran un descans mínim setmanal de dia i mig sense interrupció, que serà de 2 dies en el cas dels menors de 18 anys.

No obstant això, per les seves característiques específiques, alguns sectors posseeixen una regulació pròpia de la jornada laboral (per exemple: els guardes i vigilants, l'hostaleria, els treballadors del mar...) pel que deurà acudir-se a la regulació de la jornada i descansos setmanals que realitzi el conveni col·lectiu aplicable.

**Els dies festius:** Les festes laborals tenen caràcter retribuït, sense que el seu nombre puga superar el de 14 dies a l'any (2 d'elles seran festes locals).

**El calendari laboral:** Ha de ser elaborat anualment per l'empresa i comprèn l'horari de treball, la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals o entre

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball  
jornades i els dies inhàbils.

### 3.2 Les hores extraordinàries

Són les que es realitzen excedint la durada màxima de la jornada de treball. La seva retribució es fixa bé mitjançant acord entre les parts o per Conveni Col·lectiu sense que en cap cas pugui ser inferior al valor de l'hora ordinària. Les hores extraordinàries poden ser remunerades o "canviades" per períodes de descans.

**Classes d'hores extraordinàries:** La realització d'hores extraordinàries és voluntària però poden ser exigides per l'empresari quan existeixi pacte referent a això o així figuri en el conveni col·lectiu i en aquells casos que la seva realització sigui necessària per a prevenir o reparar sinistres, mals extraordinaris o urgents (en aquest últim cas es denominen hores extraordinàries per força major)

El límit màxim de les hores extraordinàries no pot ser superior a 80 hores a l'any i dintre d'aquestes no es computen aquelles que es van haver de realitzar per raons de força major o les quals van ser compensades per períodes de descans durant els 4 mesos següents a la seva realització.

**Tots els treballadors poden realitzar hores extraordinàries?:** No.

La realització d'hores extraordinàries està prohibida als següents grups de treballadors:

- Menors de 18 anys.
- Treballadors nocturns (el treball és nocturn quan almenys tres hores de la jornada diària o un terç de la jornada laboral anual, es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí)
- En els treballs que es realitzen en l'interior de les mines tret que es prestin per casos de força major.

## 4. LES VACANCES I ELS "PERMISOS RETRIBUITS"

### 4.1 Les vacances

**Quant de temps duren?:** La durada de les vacances pot establir-se per pacte entre les parts (treballador i empresari) o per Conveni Col·lectiu, sense que en cap cas aquest temps pugui ser inferior a 30 dies naturals (en el seu còmput s'inclouen els diumenges i festius).

**Quan es gaudeixen?:** Les vacances anuals han de gaudir-se pel treballador dintre de l'any natural en el qual es reporten (del 1 de gener al 31 de desembre) i el seu gaudi no pot ser substituït per una compensació econòmica, ni acumular-se a les quals es reportin en anys successius: **Si el treballador no gaudeix les vacances en l'any que es generen, perd el seu dret a gaudir-les.**

El "calendari de vacances" ha de ser fixat per l'empresa de forma que el treballador pugui conèixer amb, almenys, 2 mesos d'antelació al gaudi de les mateixes, quin període li ha correspost. Si el treballador no està d'acord amb aquest, podrà acudir als Jutjats i formular les al·legacions que estimi convenients. Per acord entre l'empresari i el treballador, el gaudi de les vacances pot dividir-se en períodes sempre que almenys un d'ells tingui una durada de 2 setmanes sense interrupció.

**La seva retribució:** Les vacances anuals són retribuïdes i la seva quantia coincideix amb la percebuda normalment el treballador en la seva jornada habitual.

### 4.2 Els "permisos retribuïts"

Quan concorren determinades circumstàncies, la Llei concedeix als treballadors la possibilitat d'absentar-se del treball, sense que això impliqui una reducció del seu salari: Són els anomenats "permisos retribuïts" o llicències.

La durada i les seves característiques es regulen legalment, sent els seus tipus i característiques generals les següents:

- Matrimoni: El treballador pot absentar-se del treball durant un període de 15 dies naturals.
- Embaràs: La treballadora pot absentar-se el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part si es desenvolupen dintre de la jornada de treball.

- Maternitat: No es tracta pròpiament d'un permís sinó d'una causa d'incapacitat temporal però a efectes expositius hem considerat convenient la seva inclusió en aquest apartat. Dóna dret a la treballadora a gaudir d'un permís de 16 setmanes en els casos de part simple, ampliables en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon en els casos de part múltiple. La distribució d'aquest temps pot fer-se a conveniència de la mare però almenys 6 setmanes deurà gaudir-les amb posterioritat al part. En els casos de mort del fill la mare tindrà dret a un descans de 6 setmanes i en el cas que sigui aquesta la que muiga, el pare podrà gaudir d'un permís de 6 setmanes.
- Adopció i acolliment: El permís pot ser gaudit per la mare o el pare indistintament i la seva durada dependrà de l'edat del menor: 16 setmanes en el cas de menors de 9 mesos o de 6 setmanes en el cas que el nen sigui major de 9 mesos i menor de 5 anys.
- Naixement o defunció de fill, malaltia greu o defunció del cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: El treballador podrà absentar-se durant 2 dies o 4 en els casos en els quals hagués de desplaçar-se. Els parents compresos en aquest supòsit seran els fills, néts, pares, avis i germans tant del treballador com del seu cònjuge.
- Lactància del fill menor de 9 mesos: donarà dret a gaudir d'una hora d'absència al treball que podrà dividir-se en dues fraccions de mitja hora.
- Guarda legal d'un menor de 6 anys o disminuït físic: La jornada podrà reduir-se entre un terç i la meitat i comportarà la reducció proporcional del salari.
- Per mudança: El treballador podrà absentar-se un dia.
- Per al compliment d'un deure inexcusable de naturalesa pública i personal (com el dret a vot), el treballador disposarà del temps mínim indispensable que li permeti complir amb aquesta obligació, tret que per pacte o conveni s'estableixi un període determinat.
- Per a l'exercici de funcions sindicals, el treballador disposarà del temps que legalment s'estableixi.
- Per a la realització d'exàmens acadèmics, el temps necessari. Els treballadors que cursin estudis tindran preferència per a elegir torn dintre de l'empresa.
- Per a la realització d'assumptes propis, solen figurar contemplats en el Conveni Col·lectiu o ser pactats per l'empresari i treballador; normalment manquen de retribució.
- Per a l'exercici de tasques públiques i / o polítiques (presentar-se a eleccions, etc.): 15 dies.
- Llicència per a la recerca de nova ocupació: El treballador tindrà dret que en els casos d'acomiadament per causes objectives se li concedeixi una llicència de 6 hores setmanals retribuïdes per a la recerca d'una nova ocupació.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

Deu tenir-se en compte que aquests permisos poden ser ampliat per mutu acord entre les parts i per conveni col·lectiu.

## **5. LES MODIFICACIONS DEL CONTRACTE DE TREBALL (MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL)**

### **5.1 La mobilitat funcional**

Es produeix dintre de l'empresa i consisteix a canviar al treballador de lloc de treball, de forma que passa a realitzar funcions distintes a les que habitualment ocupava. L'empresari pot modificar la distribució del treball en la seva empresa i, en concret, les funcions dels treballadors, sempre que aquests tinguin la titulació necessària per a ocupar les funcions del nou lloc de treball que se'ls assigna i que la mobilitat no suposi una pèrdua de categoria professional, disminució salarial, ni menyscapse de la seva dignitat.

La mobilitat del treballador entre les distintes categories o grups professionals només serà possible si existeixen raons organitzatives que la justifiquin i pel temps necessari per a superar aquestes causes. Igualment el treballador només podrà ser destinat a realitzar les funcions d'una categoria professional inferior en el cas que concorrin causes peremptòries o imprevisibles sense que en cap cas això comporti una disminució del seu salari. Per contra, si el treballador realitzés funcions superiors a les de la seva categoria o grup professional, per un temps superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens i tindrà dret a percebre el salari corresponent a la categoria superior. Si l'empresa es nega a concedir l'ascens, el treballador podrà acudir a la via judicial laboral, per al que en tot cas resultarà convenient que s'assessori amb un advocat de la seva confiança.

En qualsevol cas, insistir que la mobilitat funcional no deu suposar per al treballador un menyscapse de la seva dignitat, ni afectar a la formació i promoció professional.

### **5.2 La mobilitat geogràfica**

Es produeix pel trasllat o desplaçament del treballador a altre centre de treball de distinta localitat i implica un canvi de residència.

Tant en els casos de trasllat com de desplaçament, el treballador tindrà, entre uns altres, els següents drets:

- Que es respectin les seves condicions salarials.
- La percepció de les despeses de viatge.

- El cobrament de les dietes corresponents, per a atendre les despeses de manutenció i allotjament que es reportaran no només els dies treballats sinó durant el temps que duri el desplaçament.
- Un permís retribuït de com a mínim 4 dies laborables en el seu domicili per cada 3 mesos de desplaçament. En aquest temps no s'inclouran els dies de desplaçament necessaris sent de compte de l'empresari les despeses ocasionades.

### **5.2.1 El trasllat**

**Les causes:** Les causes que donen lloc al trasllat poden ser:

- Tècniques, organitzatives o de la producció sempre que estiguin justificades.
- Contractacions referides a l'activitat empresarial.

En el cas que el treballador que hagi estat contractat per a prestar serveis de forma itinerant entre distints centres de treball de l'empresa, el trasllat no necessitarà una causa justificativa.

**L'ordre de trasllat:** Deurà anar precedida d'un període de consultes entre l'empresari i els representants dels treballadors d'almenys 15 dies, quan el trasllat afecti:

- A 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors.
- AL 15 % de la plantilla en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- A 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.
- A la totalitat del centre de treball en empreses de més de 5 treballadors.

L'ordre de trasllat serà efectiva en el termini de 30 dies des de la seva notificació al treballador. En els casos de trasllat, els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en el lloc de treball, això és, no seran traslladats tret que sigui absolutament indispensable.

### **5.2.2 L'actuació del treballador. Davant l'ordre de trasllat el o la treballadora**

**pot:**

- Acceptar la decisió i realitzar el trasllat: En aquest cas el treballador té dret a rebre una compensació econòmica per les despeses tant propis com els de la seva família que es generin a conseqüència del trasllat.
- Optar per la rescissió del contracte de treball: En aquest cas té dret a percebre una indemnització per import de 20 dies de salari per cada any de treball amb el límit de

l'import de 12 mensualitats. Després de l'extinció, podrà accedir a les prestacions per atur.

- Impugnar la decisió de trasllat davant la jurisdicció social per considerar que no concorren causes justificatives, el que deurà fer en el termini màxim de 20 dies. Encara que hagi impugnat la decisió, el treballador està obligat a complir l'ordre de trasllat, en cas contrari incorrerà en causa d'acomiadament disciplinari per desobediència.

### **5.2.3 El desplaçament**

**Què s'entén per desplaçament?:** És el trasllat temporal del treballador a un lloc distint al de la seua residència habitual, per a la prestació dels seus serveis.

**La durada del desplaçament:** El desplaçament no podrà superar el termini de 3 mesos en un any o de 12 mesos en el còmput de 3 anys, en cas contrari s'entendrà i aplicarà l'establert per als trasllats.

**Les causes:** Les causes per les quals es produeix el desplaçament poden ser tècniques, organitzatives o de la producció, i sempre han d'estar justificades.

**L'ordre de desplaçament:** Deu comunicar-se al treballador amb un termini d'antelació mínim de 5 dies hàbils, si el desplaçament va a superar els 3 mesos de durada.

**L'actuació del treballador:** El treballador deurà acatar l'ordre de desplaçament independentment que efectui la impugnació de la mateixa davant la jurisdicció laboral, per al que contarà amb un termini de 20 dies.

**La mobilitat geogràfica per motius disciplinaris:** En aquest supòsit caldrà atendre al Conveni Col·lectiu aplicable i pot acordar-se com sanció empresarial en els casos d'infraccions greus i molt greus comeses pel treballador.

## **5.3 La modificació substancial de les condicions de treball**

Suposa l'alteració de les circumstàncies de treball que gaudeixen els treballadors a títol individual.

Aquestes modificacions afecten a:

- La jornada de treball.
- L'horari.
- El règim de treball a torns.



La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

- El sistema de remuneració.
- El sistema de treball i rendiment.
- Les funcions, si aquestes modificacions no s'inclouen en la mobilitat funcional.

Perquè l'empresa pugui realitzar aquestes modificacions deuran concórrer dos requisits:

- Existir provades raons tècniques, organitzatives o de la producció.
- Mantenir un sistema de consultes amb els representants legals dels treballadors.

La modificació substancial de funcions o d'horari mai tindrà el caràcter col·lectiu si afecta a menys de:

- 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors.
- AL 10 % de la plantilla en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- A 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.

**L'actuació del treballador:** El treballador deurà assumir la modificació efectuada com una nova condició del seu contracte laboral, independentment que efectue la impugnació de la mateixa davant la jurisdicció laboral, per al que contarà amb un termini de 20 dies.

**Els drets del treballador:** Si la modificació es realitza a títol individual, el treballador tindrà dret que li sigui notificada amb una antelació de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

El treballador afectat per aquesta modificació substancial de les seves condicions de treball, podrà extingir la relació laboral quan:

- La modificació efectuada perjudica la seva formació professional o atenta contra la seva dignitat. En aquest cas, el treballador tindrà dret a percebre les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament declarat improcedent (45 dies per cada any de servei).
- La modificació substancial afecta a la jornada de treball, horari o règim de treball a torns i es derivi un perjudici per al treballador. En aquest cas, el treballador tindrà dret a extingir el seu contracte de treball dintre del mes següent a la modificació, i a la percepció d'una indemnització per import de 20 dies de salari per cada any de treball amb el límit de l'import de 9 mensualitats.

## 6. L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Les causes que poden donar lloc a l'extinció del contracte de treball, són les següents:

- La "força major".
- L'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- L'acomiadament disciplinari.
- Les causes objectives.
- La dimissió del treballador o treballadora.
- Els incompliments contractuals de l'empresari.
- El mutu acord.
- Les causes establertes en el contracte.
- La terminació de la durada pactada o la realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- La mort, jubilació, gran invalidesa, incapacitat permanent total o absoluta del treballador.
- La mort, jubilació, incapacitat o extinció de la personalitat jurídica de l'empresari.

### 6.1 La "força major"

Per "força major" s'entenen aquells fets extraordinaris, imprevisibles o inevitables que impossibiliten definitivament el desenvolupament del treball (inundació, incendi, guerres, ...). L'extinció de contractes per causa de força major deu ser autoritzada per l'organisme corresponent després de la instrucció d'un expedient en el qual es verificarà si han concorregut aquestes causes de força major i si és o no possible la continuació de la prestació de serveis per part del treballador. Aquest procediment és molt ràpid, ja que l'autoritat laboral deu pronunciar-se sobre si és procedent o no l'extinció dels contractes de treball en un termini de 5 dies. L'extinció donarà dret que el treballador percebi una indemnització de 20 dies de salari per cada any treballat amb un topall màxim de 12 mensualitats.

En les empreses de menys de 25 treballadors el 40% d'aquesta indemnització serà abonat pel FOGASA (Fons de Garantia Salarial).

### 6.2 L'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

S'entén que concorren aquestes causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció quan estigui en perill la viabilitat futura de l'empresa i es consideri que l'acomiadament col·lectiu de treballadors "contribuirà a superar l'estat de crisi", o quan directament aquesta viabilitat futura no sigui possible.

Perquè existeixi acomiadament col·lectiu es requereix que, en un període de 90 dies, afecti almenys a:

- 10 treballadors, en empreses que ocupin a menys de 100 treballadors.
- El 10% dels treballadors, en empreses que tinguin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors, en empreses de 300 o més treballadors.
- Que afecti a la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre d'afectats sigui superior a 5 en els casos en els quals l'acomiadament col·lectiu es produeixi com a conseqüència de la cessació total de l'activitat empresarial per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció.

En el còmput del nombre de treballadors afectats es tindran també en compte als treballadors que hagin estat acomiadats per l'empresari al marge de l'acomiadament col·lectiu, però no aquells treballadors el contracte dels quals es va extingir per terminació del temps convingut, finalització d'obra o servei, interinitat, etc.

**Com es desenvolupa el procediment?:** La tramitació de l'acomiadament col·lectiu es realitzarà mitjançant un ERO (Expedient de Regulació d'Ocupació) que serà instruït per l'autoritat laboral competent i en el qual s'analitzarà si concorren les causes al·legades per l'empresari i si l'acomiadament col·lectiu és l'única via per a solucionar la dolenta situació que travessa l'empresa i que posa en perill la seva existència en el futur.

L'empresari deurà justificar la causa que al·lega (per exemple: en el cas d'al·legar causes econòmiques, deurà presentar a l'organisme corresponent els balanços econòmics dels últims tres anys, si la causa és tècnica, organitzativa o de producció, els projectes que s'han elaborat per a superar aquesta causa).

L'autoritat laboral deurà manifestar si autoritza o no l'acomiadament col·lectiu en aquest cas els treballadors tindran dret a percebre una indemnització de 20 dies de salari per cada any treballat amb un topall màxim de 12 mensualitats.

Si els acomiadaments realitzats no contessin amb l'autorització anteriorment assenyalada i es tractés de treballadors amb contracte indefinit, aquests tindran dret a percebre la indemnització corresponent a l'acomiadament improcedent: 45 dies de salari per cada any de treball, amb un màxim de 42 mensualitats. En el cas que es tracti d'empreses amb menys de 25 treballadors, el

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball  
FOGASA abonarà el 40% de l'import d'aquestes indemnitzacions.

### 6.3 L'acomiadament disciplinari

L'acomiadament és l'extinció del contracte de treball per decisió de l'empresari, motivada per un incompliment greu i culpable de les obligacions del treballador.

Les causes que poden donar lloc a l'acomiadament són les següents:

- Faltes repetides o injustificades d'assistència o puntualitat Ø Indisciplina o desobediència.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
- Tràsgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en l'acompliment del treball.
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en l'activitat laboral.

**a. Faltes repetides o injustificades d'assistència o puntualitat:** Es considera que hi ha una falta d'assistència quan el treballador no acudeix al lloc de treball (fins i tot encara que es trobi en el centre de treball), durant tota o part de la jornada. Per impuntualitat es considera tant arribar tard al lloc de treball com sortir abans.

Per a saber quantes faltes d'assistència o puntualitat són suficients per a conduir a l'extinció del contracte de treball, haurà d'estar-se al que reguli referent a això el Conveni Col·lectiu aplicable.

**b. Indisciplina o desobediència:** La desobediència és l'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresari o de la persona en qui aquest delegui les funcions d'adreça, mentre que s'entén per indisciplina l'incompliment del deure diligent i de col·laboració en el treball, això és, la desobediència, acompanyada d'insubordinació el que es manifesta en enfrontaments directes amb l'empresari.

Deu tenir-se en compte que les ordres de l'empresari deuen ser obeïdes sempre, independentment que el treballador pugui reclamar després contra l'empresari, llevat de que el compliment de l'ordenat suposi un perjudici irreparable per al treballador en la seva integritat personal o constitueixi un abús de dret per part de l'empresari, en aquest cas la desobediència estarà justificada.

**c. Ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells:** L'ofensa verbal serà tota expressió

oral o escrita que suposi una ofensa moral per a la persona que la rep, i l'ofensa física suposarà l'atac o agressió física d'una persona a una altra, realitzada pel propi treballador o els seus familiars i per motius laborals. Serà irrellevant perquè concorri aquesta causa d'acomiadament el qual aquestes ofenses es produeixin o no en centre de treball i durant la jornada laboral o fora d'ella.

**d. Trasgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en l'acompliment del treball:** Suposarà un abús de confiança en l'acompliment del treball per part del treballador i es refereix principalment a l'incompliment de les obligacions de fidelitat, diligència i lleialtat així com d'aquelles obligacions exigibles en compliment dels interessos empresarials. Aquesta trasgressió de la bona fe contractual es donarà en situacions de frau, de negligència del treballador en el desenvolupament de les seves funcions, de deslleialtat envers l'empresari i els interessos de l'empresa.

**e. Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat:** Perquè aquesta causa de lloc a l'acomiadament disciplinari es requereix que existeixi una efectiva disminució continuada en el rendiment i que aquesta es produeixi per voluntat del treballador.

**f. Embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en l'activitat laboral:** Seran causa d'acomiadament sempre que repercuteixin negativament en el treball. Per la seva banda, l'embriaguesa no habitual podrà ser causa d'acomiadament si constitueix desobediència o trasgressió de la bona fe contractual per exemple, en el supòsit de conducció de vehicles sota la influència de begudes alcohòliques o drogues.

**Com es desenvolupa el procediment?:** L'empresa disposarà d'un termini de 60 dies per a acomiadar al treballador en el cas que es tracti de faltes molt greus, a comptar des de la data que adquireixi coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, 6 mesos des que la falta s'hagués comès.

L'acomiadament deurà ser notificat per escrit al treballador, fent figurar els fets que ho motiven i la data que tindrà efectes, encara que per conveni col·lectiu podran establir-se altres exigències formals.

Si el treballador fós representant legal dels treballadors, delegat sindical, o estigués afiliat a un sindicat, s'obrirà un expedient contradictori en el qual podran formular les seves al·legacions l'interessat, els restants membres de la representació a la qual pertany, o els delegats sindicals. Si l'acomiadament es realitzés sense respectar els anteriors requisits, serà nul pel que

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

l'empresari podrà realitzar un nou acomiadament en el termini de 20 dies des de la data del primer acomiadament, devent posar a la disposició del treballador els salaris reportats en els dies intermedis en els quals també deurà mantenir-lo en situació d'alta a la Seguretat Social. L'empresari procedirà a liquidar les retribucions pendents del treballador mitjançant la confecció d'un rebut de liquidació en el qual deuran figurar els salaris pendents de pagament, la part proporcional de les pagues extraordinàries i de les vacances que fins a la data no hagi gaudit el treballador.

La signatura d'aquesta liquidació suposarà l'acceptació de l'acomiadament per part del treballador pel que no podrà reclamar contra el mateix amb posterioritat.

**Què pot fer el treballador en aquests casos?:** Si no està conforme amb la decisió de l'empresari, deurà interposar Papereta de Conciliació davant l'SMAC (Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació) en el termini de 20 dies des de la data de notificació de la carta d'acomiadament.

## 6.4 Les causes objectives

Aquestes causes són:

- Ineptitud del treballador.
- Falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques.
- Amortització de llocs de treball.
- Faltes d'assistència al treball

### **6.4.1 La ineptitud del treballador:**

Suposa la falta de capacitat del treballador per a ocupar les funcions pròpies del seu càrrec. Per a ser causa d'extinció de la relació laboral deu ser coneguda o sobrevinguda després de la seva contractació.

Si existia amb anterioritat a la finalització del període de prova no podrà ser al·legada per l'empresari com causa d'extinció una vegada finalitzat aquest període.

### **6.4.2 La falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques del seu lloc de treball:**

Perquè concorri aquesta causa és necessari que talis modificacions hagin estat raonables tenint en compte els coneixements i capacitats del treballador i que es concedeixin al treballador almenys 2 mesos per a adaptar-se a aquests canvis. En els casos en els quals

l'empresa ofereixi al treballador un curs de reconversió o perfeccionament professional, el contracte se suspendrà per un termini de 3 mesos en els quals el treballador seguirà cobrant el seu salari. No podrà al·legar-se per l'empresari la falta d'adaptació del treballador quan aquesta sigui conseqüència del canvi de les funcions que se li han encomanat (mobilitat funcional)

#### **6.4.3 Amortització de llocs de treball:**

El contracte podrà extingir-se per la necessitat acreditada d'“amortitzar” (eliminar) el lloc de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de la producció. L'empresari deurà acreditar que la decisió extintiva s'adopta amb la finalitat de contribuir a superar situacions econòmiques negatives, dificultats que impedeixen el bon funcionament de l'empresa. En aquests casos, els representants dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa.

Perquè l'acomiadament sigui vàlid serà necessari que en un període de 90 dies les extincions afectin a menys de:

- 10 treballadors, en empreses de menys de 100 treballadors.
- El 10 % dels treballadors, en empreses d'entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors, en empreses de 300 o més treballadors.

Quan en períodes de 90 dies successius i per a eludir l'acomiadament col·lectiu, l'empresa realitzi extincions de contracte basant-se en aquesta causa i en nombre inferior a l'indicat acomiadament, aquestes extincions es consideraran realitzades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

#### **6.4.4 Faltes d'assistència al treball:**

Les faltes al treball deuran ser superiors al 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius o al 25% en 4 mesos no consecutius dintre d'un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme del conjunt de la plantilla superi el 5% en el mateix període de temps.

Es consideraran com faltes a l'efecte de l'extinció del contracte de treball fins i tot les quals estiguin justificades, però NO tindran aquesta consideració les següents absències:

- Degudes a vaga legal pel temps de durada de la mateixa.
- Les ocasionades per l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors.
- Accidents de treball.
- Riscos durant l'embaràs o malalties causades per l'embaràs, el part o la lactància.
- Maternitat.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

- Llicències i vacances.
- Malalties o accidents no laborals, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris i tingui una durada de més de 20 dies consecutius.

**Com es tramita el procediment?**. Perquè aquesta causa d'extinció assorteixi tots els seus efectes, és necessari:

- Que es notifiqui per escrit.
- Que la notificació es realitzi amb almenys 30 dies d'antelació a la data en la qual l'acomiadament vagi a assortir els seus efectes. Si l'empresari no concedeix aquest preavís o ho redueix, deurà abonar al treballador l'import d'una mensualitat o els dies de salari corresponents fins a completar els 30 dies que legalment s'estableixen, respectivament.
- Que es posi a la disposició del treballador una indemnització per import de 20 dies de salari per cada any de servei amb el límit d'una anualitat.

**La decisió de l'empresari d'extingir el contracte de treball serà nul·la si:**

- S'incompleixen algun dels requisits anteriors, això és, no es comunica al treballador la causa de la finalització del seu contracte de treball o no es posa a la seva disposició la indemnització que correspon legalment. El cobrament de la indemnització al·ludida es realitzarà en la data en la qual es produeixi l'efectivitat de l'acomiadament. L'error en el càlcul de la indemnització no suposarà una nul·litat de l'acomiadament. La percepció per part del treballador de la quantitat que se li lliura en concepte d'indemnització no suposa la seva conformitat amb l'acomiadament, podent reclamar contra el mateix davant el Jutjat social.
- Quan es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques.
- Quan l'extinció es produeix durant el període de suspensió de la relació laboral per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.
- Quan afecta a un treballador que ha sol·licitat el permís per lactància, guàrdia legal o cura d'un familiar o hagi sol·licitat excedència per cura de fill o familiar.

Per la seva banda, el treballador tindrà dret que durant el període de preavís se li concedeixi una llicència de 6 hores setmanals retribuïdes destinades a la recerca d'una nova ocupació.



## 6.5 La dimissió del treballador o treballadora.

El treballador té l'obligació d'avisar a l'empresari que desitja extingir la relació laboral amb els dies d'antelació que a aquest efecte es prevegin en el contracte o Conveni Col·lectiu, sense que sigui necessari que el treballador justifiqui la causa. La falta d'aquest preavís podrà donar lloc a una sanció econòmica per al treballador consistent en el descompte en la seva liquidació, de l'import de tants dies de salari com dies de falta de preavís. És molt important recordar que en cas de dimissió, també anomenada "baixa voluntària", el treballador no podrà "cobrar l'atur", és a dir, no podrà accedir a les prestacions per atur.

## 6.6 Els incompliments contractuals de l'empresari.

A diferència d'allò assenyalat en l'apartat anterior, el treballador pot sol·licitar l'extinció de la seva relació laboral per alguna de les següents causes:

- Per la modificació substancial de les seves condicions de treball que impliquin un perjudici per a la formació professional o la dignitat del treballador.
- Per la falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari. No és una causa d'extinció si ha existit un acord previ entre el treballador i l'empresari per a ajornar el pagament o si el retard es deu al fet que les parts no estan d'acord respecte a la quantia del salari. A més per a donar lloc a l'extinció, el retard o la falta de pagament deu ser continuada en el temps.
- Per qualsevol altre incompliment greu de les obligacions de l'empresari, excepte els supòsits de força major. S'inclouran en aquests supòsits els casos en els quals, existint una sentència judicial que declari injustificada la mobilitat geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball, l'empresari es negui a reposar al treballador en el seu lloc de treball.

**Com es tramita el procediment?:** El treballador podrà sol·licitar l'extinció de la seva relació laboral en el jutjat social i tindrà dret a la indemnització corresponent a l'acomiadament declarat improcedent: 45 dies de salari per cada any de treball, amb un màxim de 42 mensualitats.

## 6.7 L'acord mutu

L'empresari i el treballador poden acordar en qualsevol moment l'extinció del contracte de treball i aquesta serà vàlida sempre que les parts ho pactin amb tota llibertat. Normalment serà el treballador el qual sol·liciti la baixa que acceptarà l'empresari. Mitjançant la signatura de la

La contractació Laboral : [www.apledelsenia.com](http://www.apledelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

"liquidació", se saldaran les obligacions entre les parts (abonament de salaris, pagues, vacances...). En aquests casos, no existirà dret a percebre cap tipus d'indemnització.

## **6.8 Les causes establertes en el contracte**

Deuen ser al·legades per alguna de les parts perquè, en cas contrari, el contracte es presumirà prorrogat tàcitament per temps indefinit. Aquestes causes no seran vàlides quan constitueixin un manifest abús de dret per part de l'empresari, en aquest cas el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció laboral per acomiadament. Normalment, sota aquesta denominació sol fer-se referència a l'extinció del contracte en el període de prova. En principi, no donarà dret a indemnització ni al cobrament de la prestació per atur, llevat que concorrin les circumstàncies anteriors.

## **6.9 La terminació de la durada pactada o la realització de l'obra o servei objecte del contracte**

Si el contracte és de durada superior a un any, la part del contracte que vulgui procedir a la seva extinció (el treballador o l'empresari) deurà notificar-ho amb una antelació mínima de 15 dies, excepte en el contracte d'interinitat que s'estarà als pactes.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert termini màxim de durada, inclosos els anomenats contractes formatius, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins a aquest termini si no es produeix la seva extinció o pròrroga expressa i el treballador continua prestant serveis. Una vegada transcorregut el termini de durada màxima anteriorment referit o realitzada l'obra o servei determinat que fós objecte del contracte, si no hagués denúncia i es continuaren prestant serveis, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit.

## **6.10 La mort, jubilació, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador**

Si es produeix la defunció del treballador, l'empresari estarà obligat a abonar als seus parents (cònjuge, descendents, germans o pares) una indemnització equivalent a 15 dies del salari.

Per la seva banda, els seus hereus tindran dret a percebre les quantitats que a la data de la defunció estiguessin arracades de pagament per l'empresari.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

El contracte de treball s'extingeix per accés del treballador a la pensió de jubilació. L'empresari no podrà obligar al treballador a jubilar-se pel fet d'haver complert una determinada edat, tret que en conveni col·lectiu s'hagués establert una concreta edat de jubilació i el treballador tingués cobert el període de manca necessari per a rebre la prestació corresponent. L'extinció del contracte de treball per jubilació del treballador no li donarà dret a percebre indemnització alguna tret que aquesta s'estableixi en conveni col·lectiu.

Si el treballador es declarat en situació d'incapacitat permanent total, l'empresa podrà extingir la relació laboral o situar-lo en un nou lloc de treball adient al seu grau de discapacitat.

En els casos en els quals existeixi una declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa i el treballador es recuperés completa o parcialment, tindrà dret a reintegrar-se a l'empresa quan existeixi una vacant.

### **6.11 La mort, jubilació, incapacitat de l'empresari o l'extinció de la personalitat jurídica de l'empresa**

L'extinció del contracte de treball per mort, jubilació, o incapacitat de l'empresari individual es produirà sempre que ningú continuï desenvolupant l'activitat empresarial. En aquests casos el treballador tindrà dret a una indemnització per import d'un mes de salari.

La incapacitat de l'empresari anirà referida no només als supòsits en els quals existeixin causes d'incapacitat civil i una declaració judicial que així ho contempli, sinó que bastarà amb que l'empresari demostrï una manifesta inhabilitat per a regir el negoci, derivada de malaltia o accident, que li impossibiliti desenvolupar les seves funcions directives.

En el cas d'extinció de la personalitat jurídica de l'empresa, serà necessària l'autorització de l'Autoritat Laboral a través del corresponent ERO (Expedient de Regulació d'Ocupació) que permeti a l'empresa extingir els contractes laborals. En aquests casos el treballador tindrà dret a una indemnització de 20 dies de salari per cada any de treball, amb el límit d'una anualitat.

## **7. LA SUSPENSÍO DEL CONTRACTE I LES EXCEDÈNCIES**

La suspensió del contracte de treball suposa la interrupció temporal de la prestació laboral sense que per això s'extingeixi el contracte entre l'empresa i el treballador; comporta el cessament temporal de les principals obligacions de les parts: **treballar i remunerar el treball.**

La suspensió del contracte pot ser de distintes classes:

- Per mutu acord entre les parts.
- Per causes consignades vàlidament en el contracte de treball.
- Per incapacitat temporal del treballador.
- Per incapacitat permanent del treballador.
- Per riscos durant l'embaràs.
- Per maternitat de la treballadora, adopció i acolliment.
- Per l'exercici de càrrec públic representatiu.
- Privació de la llibertat del treballador mentre no existeixi sentència condemnatòria.
- Suspensió d'ocupació i sou o per raons disciplinàries.
- Per força major amb caràcter temporal.
- Per causes econòmiques, tècniques organitzatives o de la producció.
- Per l'exercici de vaga.
- Tancament legal de l'empresa.
- Perexcedència.

### **7.1 Per acord mutu entre les parts.**

Les parts acorden que es produeixi la suspensió i la seva durada, si durant aquest temps va a existir o no retribució (que si escau, no podria ser considerada salari) i les condicions de la reincorporació del treballador.

### **7.2 Per les causes consignades vàlidament en el contracte de treball.**

Com en el cas anterior, el període de suspensió no té per què ser retribuint i en cas de ser-ho, la remuneració que percebria el treballador no seria salarial. La reincorporació es produirà en el moment i amb les condicions que es continguin en el contracte de treball.

### **7.3 Incapacitat temporal del treballador.**

És la situació en la qual el treballador es troba impedit per al treball per malaltia comuna o professional o per accident, sigui o no laboral, i rep assistència sanitària o es troba en període d'observació mèdica.

La reincorporació es produirà quan el treballador sigui donat d'alta o declarat afecte a lesions permanents no invalidants o incapacitat permanent parcial.

La seva remuneració consistirà en una prestació econòmica a càrrec de l'empresari quan la baixa duri de 4 a 15 dies, o a càrrec de la Seguretat Social (sent abonada físicament per l'empresari) a partir del setzè dia, conforme es detalla a continuació:

- En cas de malaltia comuna o accident no laboral: La prestació abonada a partir del setzè dia de baixa fins al vintè (ambdós inclosos), ascendeix al 60% de la base de cotització per Contingències Comunes. A partir del vintè dia de baixa des d'ara, la prestació per incapacitat temporal equivaldrà al 75% de la base de cotització per contingències comunes.
- En cas de malaltia professional o accident de treball: A partir de l'endemà de la baixa, la prestació serà equivalent al 75% de la base reguladora.

### **7.4 Per incapacitat permanent.**

Si el treballador en incapacitat temporal és declarat en situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa l'empresari podrà extingir el contracte de treball, tret que l'òrgan que hagi emès la qualificació estimi que pot produir-se una millora en el seu estat que li permetrà la reincorporació al seu lloc de treball. En aquest cas la suspensió tindrà una durada màxima de 2 anys.

La remuneració en aquest període serà la corresponent al grau d'incapacitat permanent reconegut.

### **7.5 Per riscos durant l'embarç.**

Es produirà quan les condicions del treball puguin influir negativament en la salut de l'embarassada o suposar un perill per al fetus i el canvi en el lloc no resulta possible dintre de l'organització de l'empresa.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

En aquest període, la treballadora tindrà dret a percebre una remuneració a càrrec de la Seguretat Social per import del 75% de la base reguladora que serveix per a calcular la incapacitat temporal per contingències comunes.

## **7.6 Maternitat, adopció i acolliment.**

La suspensió per maternitat del contracte tindrà una durada de 16 setmanes sense interrupció ampliables en els casos de part múltiple a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon.

Aquest període podrà distribuir-se a conveniència de la interessada sempre que almenys 6 setmanes de descans les gaudi amb posterioritat al part.

En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús d'aquestes 6 setmanes.

Si el pare i la mare treballen, la mare podrà optar per que el pare gaudi d'un període de fins a 4 setmanes, de les 6 posteriors al part, sempre que això no comporti riscos per a la salut de la mare.

En els casos d'adopció o acolliment, la suspensió del contracte oscil·larà entre 16 i 6 setmanes depenent de si el menor no té 9 mesos o compte amb entre 9 mesos i 5 anys d'edat, respectivament.

Si el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà gaudir d'aquesta suspensió. Durant el període de suspensió la mare o, en els casos que procedeixi, el pare, tindrà dret a percebre una prestació a càrrec de la Seguretat Social del 100% de la base reguladora.

## **7.7 Per compliment d'un càrrec públic representatiu.**

El compliment d'aquestes funcions no té per què suposar necessàriament la suspensió del contracte de treball, però en aquests casos la seva durada dependrà de les característiques de tals funcions.

## **7.8 Privació de llibertat del treballador.**

Suspendrà el contracte de treball mentre no existeixi sentència condemnatòria, en aquest cas l'empresari podrà optar per l'extinció. El treballador no tindrà dret a percebre remuneració i si la sentència és absolutòria deurà reincorporar-se immediatament al seu lloc de treball.

### **7.9 Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries.**

Aquesta sanció ha d'estar contemplada en el Conveni Col·lectiu aplicable. El treballador no tindrà dret a percebre remuneració en aquest període i deurà reincorporar-se immediatament després del compliment de la sanció.

L'empresari no podrà imposar al treballador una sanció que impliqui la prestació de treball sense remuneració, una multa o sanció econòmica o la pèrdua de dies de vacances.

### **7.10 Per força major amb caràcter temporal.**

S'entén per força major el fet extraordinari, imprevisible o inevitable que impossibilita temporalment a l'empresari o al treballador complir les seves respectives obligacions (inundació, incendi, guerres, etc.).

La suspensió requerirà l'autorització de l'autoritat laboral i durant aquest període el treballador no tindrà dret a percebre ni salari ni indemnització alguna, però podrà accedir a les prestacions per atur.

### **7.11 Per causes econòmiques, tècniques organitzatives o de la producció.**

Comportaran la suspensió del contracte de treball, si amb aquesta mesura es contribueix a millorar la situació de crisi en la qual es troba l'empresa. Serà necessària l'autorització de l'organisme laboral corresponent i encara que el treballador no tindrà dret a la percepció del salari ni indemnització, podrà accedir a les prestacions per atur.

### **7.12 Per l'exercici del dret de vaga.**

És la situació per la qual un col·lectiu de treballadors decideix de forma unilateral cessar en la prestació dels seus serveis el que comporta la suspensió dels seus contractes de treball. El treballador no tindrà dret a remuneració mentre duri la vaga.

### **7.13 Pel tancament legal de l'empresa.**

És la decisió de l'empresari que implica el tancament del centre de treball per determinades causes i implica la suspensió dels contractes de treball. El treballador no tindrà dret a percebre

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

el seu salari tret que el tancament de l'empresa sigui declarat il·legal, i podrà reincorporar-se al seu lloc de treball quan es procedeixi a la reobertura del centre.

## 7.14 Per excedència

Són situacions en les quals es produeix la suspensió del contracte de treball a sol·licitud del treballador, sense que aquest tingui dret a percebre remuneració alguna.

Les excedències poden ser de dos tipus:

a) **Forçosa.** Les seves característiques són:

- La seva concessió és obligatòria per l'empresa que deurà reservar el lloc de treball al treballador.
- El temps de suspensió es considerarà com treballat a l'efecte del còmput de l'antiguitat.
- El treballador deu sol·licitar el seu reingrés dintre del mes següent al cessament de la causa que ho va produir.

**Les causes d'excedència forçosa són:**

- Designació o elecció per a un càrrec públic.
- Realització de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

b) **Voluntària.** Es caracteritza:

- És necessària una antiguitat en l'empresa d'un any com a mínim.
- No comporta el dret a reserva del lloc de treball, sinó que el treballador tindrà un dret preferent a incorporar-se en l'empresa en el moment en el qual es produeixi alguna vacant.
- La seva durada podrà oscil·lar entre 2 i 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercit novament pel treballador quan hagin transcorregut almenys 4 anys des de la terminació de l'excedència gaudida amb anterioritat.

### 7.14.1 La excedència voluntaria por cuidado de hijo o familiar

Es caracteritza per:

- La seva durada màxima serà de 3 anys, per a la cura de cada fill (natural o adoptat) a contar des del naixement, adopció o acolliment d'aquest.
- Els successius fills donaran lloc a un nou període d'excedència que posarà fi al que vingués gaudint.



La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

- Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret. Aquest període de suspensió serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació, a la participació de la qual deurà ser convocat pel seu empresari. Durant el primer any tindrà dret a reserva de lloc i transcorregut aquest la reserva es limitarà a un lloc dintre del mateix grup professional o categoria. Per conveni col·lectiu es podran preveure les distintes causes de suspensió i en tal cas deurà atendre's al que en ells s'estableixi respecte a les seves causes, règim i efectes.

## 8. LA VIA JUDICIAL

### 8.1 Els requisits previs

Per a reclamar contra qualsevol causa que pugui donar lloc a l'extinció o modificació del contracte de treball, reclamació de quantitats degudes per l'empresa, o per qualsevol altre conflicte que pugui plantejar-se (llevat dels relacionats amb el gaudi de vacances, impugnació de convenis col·lectius, reclamacions contra el Fons de Garantia Salarial i tutela de la llibertat sindical), el treballador disposarà d'un termini de 20 dies hàbils (sense comptar diumenges ni festius) per a presentar la demanda davant el Jutjat social, comptats a partir del dia que es produeixi el fet contra el qual es pretengui reclamar. Aquest termini s'interromprà mentre es tramita l'anomenada Papereta o Demanda de Conciliació presentada davant el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

En el cas que l'entitat contra la qual es dirigeixi la reclamació sigui un organisme públic, deurà interposar-se en lloc de papereta de conciliació, la reclamació administrativa prèvia.

Tant la papereta de conciliació com, si escau, la reclamació administrativa s'exigeixen com requisit previ per a poder reclamar en via judicial laboral.

**La papereta de conciliació:** En aquesta "demanda" o papereta es deuen indicar de forma resumida les dades de l'empresa, les circumstàncies del treballador i els fets que han donat lloc a la reclamació. Es presenta davant el corresponent Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, qui convocarà a les parts a un acte en el qual es tractarà de buscar una solució extrajudicial al conflicte existent entre l'empresari i el treballador. A l'acte deuran concórrer ambdues parts i podrà concloure sense efecte, quan alguna de les parts no es presenti al mateix, amb acord, quan les parts assoleixin arribar a aquest acord i sense acord en el cas contrari. D'aquesta compareixença s'aixecarà una acta en la qual deuran constar ambdues parts degudament identificades, el resultat de la conciliació (sense efecte, amb o sense avenença) i, si escau, l'acord al que arribin les parts.

En els supòsits en els quals alguna de les parts no assisteixi a la compareixença o aquesta se celebri sense acord, l'altra podrà interposar demanda davant el Jutjat social a la qual deurà acompanyar obligatòriament l'acta aixecada davant el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

**La reclamació administrativa prèvia:** S'exigeix en aquells casos en els quals l'entitat contra la qual es pretén reclamar en via laboral, és un organisme públic, per exemple, la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS), l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), el

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

Servei d'Ocupació de Ses Illes Balears (SOIB), etc. Deu interposar-se davant l'organisme contra el qual es pretengui exercir la reclamació en via laboral que deurà resoldre en el termini de 1 mes; transcorregut aquest termini per a contestar, l'interessat contarà amb un termini de 2 mesos per a interposar la demanda davant el Jutjat social. En aquesta reclamació administrativa deuran indicar-se les dades de l'interessat, la resolució contra la qual s'interposa, per exemple, contra la denegació d'una pensió o una incapacitat i els seus motius de disconformitat.

## 8.2 Els continguts de la demanda.

Deuran indicar-se amb claredat els següents continguts:

- Les dades del treballador: nom complet, domicili a l'efecte de notificacions, nombre del DNI.
- Les dades de l'empresa: nom de l'empresari o denominació social si es tracta de persona jurídica i domicili.
- Lloc de treball, categoria professional, jornada, característiques del treball, salari i antiguitat en l'empresa.
- Relació clara dels fets que donen lloc a la interposició de la demanda.
- Si el treballador ostenta o ha ostentat la condició de representant dels treballadors i si es troba afiliat o no a algun sindicat.
- La data i la signatura del treballador.

El Jutjat notificarà a l'altra part la demanda interposada i citarà a les parts a la celebració del judici oral.

## 8.3 El judici oral.

A aquest acte deuran acudir ambdues parts i podran fer-ho acompanyades o no dels seus advocats, sent més que recomanable l'assistència d'aquests per al desenvolupament d'una defensa que garanteixi els drets que assisteixen a cadascuna de les parts. En el cas que l'empresari sigui una persona jurídica deurà acudir el representant legal de la mateixa.

El judici oral començarà prenent la paraula el jutge que convidarà a les parts a arribar a un acord. Si aquest no és possible, donarà la paraula al que ha interposat la demanda o demandant qui deurà ratificar-se en la demanda i sol·licitarà la rebuda del plet a prova. Després de l'anterior, prendrà la paraula el demandat qui contestarà de forma oral la demanda

La contractació Laboral : [www.aplecdelesenia.com](http://www.aplecdelesenia.com) : extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

interposada i sol·licitarà igualment la rebuda del plet a prova.

**La prova:** La prova serà celebrada en el mateix acte, tret que això no sigui possible, i podrà consistir en documents, en la declaració prestada sota confessió del contrari, en les declaracions de testimonis, etc.

Després de l'anterior, les parts formularan oralment les seves conclusions valorant els fets en funció de les proves practicades i el judici quedarà "vist per a sentència".

#### 8.4 Els continguts de la sentència.

La sentència deurà pronunciar-se sobre les qüestions plantejades per les parts, per exemple, en el cas de l'acomiadament podrà declarar-lo:

- **Procedent:** Si considera que han quedat acreditades les causes al·legades per l'empresari i que van motivar el mateix.

En el cas que l'acomiadament del treballador es degui a motius disciplinaris, el treballador no tindrà dret a percebre quantitat alguna excepte la liquidació que al temps de produir-se l'extinció li correspongui.

Si l'acomiadament va tenir com base la concurrència de causes objectives, l'empresari deurà abonar al treballador la liquidació així com la indemnització que si escau procedeixi (veure acomiadament per causes objectives)

- **Improcedent:** En el cas que el jutge consideri que no han quedat acreditades les causes al·legades per l'empresari i que van conduir a l'extinció del contracte de treball.

La sentència permetrà optar a l'empresari entre readmetre al treballador en el seu lloc de treball o indemnitzar-li amb la quantitat corresponent a l'acomiadament declarat improcedent; en ambdós casos l'empresari serà condemnat a abonar els salaris de tramitació, això és, els deixats de percebre pel treballador des que es va efectuar l'acomiadament fins a la Sentència, així com la seva cotització a la Seguretat Social.

- **Nul:** En els casos en els quals es consideri que l'acomiadament efectuat ho va anar amb vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques.

La declaració de nul·litat comportarà la readmissió immediata del treballador en el lloc del treball que venia ocupant amb anterioritat a més de la condemna a abonar al treballador els salaris de tramitació.

La contractació Laboral : [www.aplecdelsenia.com](http://www.aplecdelsenia.com) :extret de [www.cos-sindicat.org](http://www.cos-sindicat.org)  
i altres temes de dret del treball

Si l'empresari es nega a readmetre al treballador deurà indemnitzar-li amb les quantitats establertes per a l'acomiadament declarat improcedent, 45 dies per cada any treballat.

### **8.5 Els recursos.**

Contra la Sentència que dicti el Jutjat social, podrà interposar-se recurs d'apel·lació en el termini de 5 dies davant el mateix Jutjat social que va dictar la Sentència.

El recurs es tramitarà davant la Sala social del Tribunal Superior de Justícia.