

APUNTS DE DRET DEL TREBALL

Dret individual del Treball

Raquel Serrano Olivares

ORIGEN HISTÒRIC, FORMACIÓ, CONSOLIDACIÓ i CONSTITUCIONALITZACIÓ DRET DEL TREBALL

Raquel Serrano

ORIGEN DRET TREBALL

- Període: des de Revolució liberal fins a primeres lleis laborals (primer terç segle XIX a inicis segle XX)
- Naixement DT té com a pressupòsit 3 processos històrics :
 - Revolució liberal: generalització treball lliure
 - Revolució industrial
 - La “qüestió social” i la reforma social
- Llei de fàbrica
- Tolerància organització i acció sindical (Llei General d'Associacions de 1887)
- Mecanismes vigilància compliment llei: Inspecció de treball (1906) i garanties jurisdiccionals (jurisdicció especial de treball) (Lleis de tribunals industrials de 1908 i 1912 i de Jurats mixtes de 1931)

LLEIS DE FÀBRICA

- A) Sobre menors i dones
 - Llei de 1873 sobre el treball als tallers i la instrucció a les escoles dels nens obrers
 - Llei de 1878 sobre treballs perillosos dels nens
 - Llei de 1900 sobre condicions de treball de dones i menors
- B) Prevenció i cobertura d'accidents
 - Llei d'accidents de treball de 1900
- C) Descans i jornada
 - Llei de descans dominical de 1904
 - Decret de 15 de març de 1919 sobre jornada màxima

FORMACIÓ I CONSOLIDACIÓ DRET DEL TREBALL (a partir anys 20 segle XX)

- Regulació autònoma del contracte de treball (com a institució diferenciada de l'arrendament de serveis): *Llei de contracte de treball de 1931*
- Reconeixement legal subjectes col·lectius i acció col·lectiva: legalització de les associacions sindicals i mecanismes d'acció i defensa col·lectiva (negociació col·lectiva i vaga: *Llei d'associacions professionals de 1932 i Llei contracte de treball de 1931*)

DICTADURA FRANQUISTA

- Periodització històrica Dret del Treball es veu alterada a Espanya per la dictadura franquista (1936-1976)
- 3 característiques bàsiques:
 - Supressió llibertats d'organització (il·legalització sindicats oposats a cop militar) i acció sindical (negociació col·lectiva i vaga)
 - Organització Sindical Espanyola: Sindicats verticals per branques d'activitat i integrats per empresaris i treballadors/es
 - Protagonisme Administració laboral en regulació condicions de treball: Reglamentacions i ordenances laborals
- A partir 1959, s'inicia certa apertura règim: es permet de forma limitada negociació col·lectiva al si de sindicats verticals i certa tol·lerància activitat sindical al marge sindicats amb despenalització parcial de vaga (CP 1965)
- Reconstrucció sistema relacions laborals: s'inicia el 1977 amb reconeixement llibertat sindical i dret de vaga i tancament patronal

CONSTITUCIONALITZACIÓ DRET DEL TREBALL

- Estat social i democràtic de dret: arts. 1.1 i 9.2 CE
- Constitucionalització sindicats i organitzacions empresarials: art. 7 CE
- Reconeixement llibertat sindical com a dret fonamental: art. 28.1 CE
- Constitucionalització principals mitjans acció col·lectiva (negociació col·lectiva, vaga i tancament patronal): art. 37.1, 28.2 i 37.2 CE)
- Programa social CE: principis rectors política econòmica i social (Cap. III, Títol I)

INTERNACIONALITZACIÓ DRET DEL TREBALL: reconeixement jurídic llibertat sindical

- Es produeix a partir 1919 amb document constitucional OIT (1919) (Convenis núm. 87 (1948) i 98 (1949) OIT)
- Declaració universal drets de l'home de l'ONU (1948)
- Convenció europea de drets de l'home i llibertats fonamentals del Consell d'Europa (1950); Carta Social Europea revisada (1996)
- Pacte internacional de drets civils i polítics (1966) i Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals (1966) de l'ONU
- Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2009)

CONCEPTE I FUNCIONS DRET DEL TREBALL

Raquel Serrano

CONCEPTE DRET DEL TREBALL

- És el conjunt diferenciats de normes que regulen el mercat de treball, la relació individual de treball assalariat i l'organització i activitat de les representacions professionals de treballadors i empresaris
- Dos tipus de treball lliure:
 - Treball autònom o per compte propi
 - Treball assalariat o per compte aliè

PARTS DEL DRET DEL TREBALL

- Dret individual del treball: abasta les normes sobre la relació individual de treball i sobre el contracte de treball
- Dret col·lectiu del treball: abasta les normes sobre organització i acció de les representacions professionals de treballadors i empresaris

FUNCIONS DRET DEL TREBALL (I)

- A) **Tuitiva**: el contracte de treball compromet personalment al treballador/a: finalitat d'imposar límits al treball assalariat per tal de defensar interessos personals – vida, salut, dignitat, intimitat, etc. –
- B) **Compensadora**: tret característic de relació laboral és la desigualtat de poder contractual de les parts: finalitat de compensació debilitat contractual treballador/a (legislació condicions mínimes de treball, mecanismes per garantir compliment normes laborals, reconeixement de sindicats i òrgans de representació treballadors a empresa per autotutela col·lectiva)

FUNCIONS DRET DEL TREBALL (II)

- **C) Governança sistema relacions laborals:** finalitat de garantir governabilitat sistema (entès com el conjunt format per les representacions professionals i per les pràctiques de negociació i interacció existents entre elles): dret del treball no es limita a reconeixement llibertat sindical i d'associació i mitjans acció col·lectiva sinó que fixa regles de joc a les que s'han de sotmetre els subjectes col·lectius
- **D) Racionalitzadora:** finalitat de garantir el rendiment de la força de treball mitjançant posada a disposició empresaris/es instruments de gestió flexible dels recursos humans

FONTS DEL DRET DEL TREBALL

Raquel Serrano

CONCEPTE DE “FONT” DEL DRET

- En sentit subjectiu: els centres de poder autoritzats per dictar mandats o normes jurídicament exigibles
- En sentit objectiu: els mitjans a través dels quals la capacitat d'elaborar normes és exercitada
- Els aspectes principals de les fonts del Dret estan regulats de manera uniforme per a tots els sectors de l'ordenament jurídic, però la regulació de les fonts del Dret presenta variants o especialitats en determinats sectors de l'ordenament i, en particular, en l'ordenament laboral

QUADRE DE FONTS DEL DRET DEL TREBALL

- El quadre de fonts del DT es preveu bàsicament a la CE, a l'art.3 ET i arts. 1 a 4 Cc.
- A) Fonts d'origen estatal
- B) Fonts d'origen extraestatal
 - Normes supranacionals
 - Normes internacionals
 - Normes professionals
- C) Fonts complementàries: la jurisprudència i els principis generals del Dret

FONTS D'ORIGEN ESTATAL

- Constitució espanyola
- Lleis i normes del Govern amb força de llei
- Reglaments

NORMES SUPRANACIONALS I INTERNACIONALS

- A) Normes supranacionals = normes de Dret de la UE: elaborades al si d'una comunitat supranacional (UE) amb competències normatives: art.93 CE: implica cessió de sobirania (normativa) de l'Estat espanyol a UE
 - Primacia del Dret UE: preferència aplicativa Dret UE en supòsits de col·lisió amb Dret intern
- B) Normes internacionals = convenis o tractats bilaterals o multilaterals elaborats per organismes especialitzats (en particular, OIT): art. 96.1 CE: formen part de l'ordenament intern quan són ratificats i publicats oficialment a Espanya (són d'aplicació directa, excepte si del seu text es desprèn que l'aplicació queda condicionada a l'aprovació de lleis o disposicions reglamentàries)
 - Inderogabilitat de les normes internacionals per normes de Dret intern

FONTS D'ORIGEN PROFESSIONAL

- **Conveni col·lectiu** (estatutari = eficàcia general: obliga a tots els empresaris i treballadors/es inclosos dins del seu àmbit d'aplicació): art. 37.1 CE i 82 ET
- **Usos i costums laborals**: art. 3.4 ET: només s'apliquen en defecte de disposicions legals, convencionals i contractuals o bé per remissió expressa d'altres disposicions

FONTS COMPLEMENTÀRIES

A) Jurisprudència

- a) ordinària: la doctrina jurisdiccional reiterada del TS
- b) constitucional: la doctrina elaborada pel TC sobre la interpretació dels preceptes constitucionals
- c) TJUE i TEDH
- Funció depuradora i funció complementària
 - Eliminació normes il·legals, inconstitucionals o contràries Dret UE
 - Integració de llacunes o selecció de determinada opció interpretativa

B) Principis generals del Dret = idees normatives generals que són a la base de preceptes més concrets amb funció d'integrar llacunes normatives (en defecte de llei o costum) i interpretar normes

FONTS DE LA RELACIÓ LABORAL (art. 3.1 ET): ordenació segons principi jerarquia normativa

- (CE)
- Disposiciones legals i reglamentàries de l'Estat
- Convenis col·lectius
- Autonomia individual o voluntat de les parts
- Usos i costums locals i professionals

PRINCIPIS APLICATIUS

- **FONTS DRET**

P^o jerarquia normativa

P^o norma mínima

P^o norma més favorable

FONTS RELACIÓ LAB.

P^o irrenunciabilitat drets

P^o autonomia voluntat

P^o condició + beneficiosa

L'Administració laboral: organització i funcions

Per Raquel Serrano Olivares

1. Organització: distribució competencial

- L' Administració laboral és la part de l'Administració pública dedicada específicament a la programació i gestió de la política social
- L' Administració laboral està repartida entre l'Administració de l'Estat i l'Administració de les Comunitats autònomes que hagin assumit competències en matèria laboral. Ambdues administracions conviuen al mateix territori, per bé que la de l'Estat assumeix l'alta inspecció de les autonòmiques:
 - I. Competència exclusiva Estat: legislació laboral
 - II. Competència CCAA: execució legislació laboral; per tant, CCAA no poden aprovar normes – lleis i reglaments de desenvolupament - de contingut laboral, però sí poden elaborar reglaments organitzatius a fi de poder desenvolupar competència d'execució matèria laboral

2. Administració laboral Estat (M^o de Treball i Economia social): funcions bàsiques

- I. Departament encarregat de la proposta i execució de la política del Govern en matèria de treball i relacions laborals
- II. Elaboració de projectes normatius (preparació de reglaments i avantprojectes i projectes legals en matèria laboral)
- III. Informació i assessorament tècnic a treballadors/es i empresaris i/o representacions de treballadors/es i empresaris
- IV. Alta inspecció sobre el funcionament de l'Administració laboral autonòmica

3. Administració laboral de les CCAA: funcions bàsiques

- CCAA han organitzat la seva pròpia Administració laboral, normalment concentrada en una conselleria de treball i amb una estructura similar a la de l'Estat
- Execució al territori de la legislació laboral (assumeixen pràcticament tots els actes de registre, autorització, gestió o intervenció propis de l'Administració laboral dins corresponent territori)

4. La Inspecció de Treball i SS (I): Llei 23/2015

- Constitueix el principal instrument de l'Administració laboral per a la vigilància i control de les normes laborals
- Funcions bàsiques:
 - I. Vigilar i exigir compliment normativa laboral i social
 - II. Assistència i assessorament tècnic a empreses, treballadors i a entitats i organismes de la Seguretat Social
 - III. Conciliació, mediació i arbitratge en conflictes laborals
- Catalunya i País Basc han assumit notables competències en matèria d'IT: serveis d'inspecció s'adscriuen orgànica i funcionalment a l'Administració autònoma, sens perjudici de l'alta inspecció reservada a Autoritat Central integrada en Administració Laboral de l'Estat

4. La Inspecció de Treball i SS (II)

- Formes d'actuació:
 - Actuarà com a conseqüència d'ordre superior, a petició raonada d'altres òrgans, per pròpia iniciativa, o en virtut de denúncia (no es tramitaran denúncies anònimes, però IT està obligada a preservar la identitat de la persona denunciant vers l'empresa; ha de basar-se en fets amb fonament i en assumptes que no estiguin en coneixement d'un òrgan judicial; preferentment per via telemàtica).
 - L'actuació inspectora més típica és la visita al centre o lloc de treball, que pot fer-se en qualsevol moment i sense previ avís

4. La Inspecció de Treball i SS (III): infraccions i sancions en l'ordre social

- TR Llei Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per RDL 5/2000, de 4 agost (LISOS): estableix el quadre d'infraccions i sancions administratives en l'ordre social (p^o legalitat i tipicitat)
- Les infraccions es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus
- Les sancions consisteixen bàsicament en multes econòmiques i podran imposar-se en els graus de mínim, mig i màxim
- La potestat administrativa sancionadora ha de respectar el p^o *non bis in ídem*, de tal manera que no podran sancionar-se els fets que ja hagin estat sancionats penal o administrativament, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, de fet i de fonament jurídic

4. La Inspecció de Treball i SS (IV)

- Resultat actuació inspectora: detectada infracció tipificada a la LISOS, dues possibilitats: a) advertiment (de no reiteració conducta antijurídica) o requeriment (imposa una obligació de fer) per tal de corregir la conducta antijurídica, o b) inici d'un procediment sancionador
- El mitjà a través del qual la IT fa constar l'existència d'una infracció i, en el seu cas, inicia el procediment sancionador és l'acta:
 - Fets constatats per inspectors/es en acta gaudeixen de pressumpció *iuris tantum* de certesa

4. La Inspecció de Treball i SS (V)

- En el procediment sancionador, els inspectors i inspectores de treball proposen la sanció, la seva graduació i quantificació, però l'exercici de la potestat sancionadora o competència per imposar sancions administratives correspon a l'autoritat laboral, de l'Estat o de les Comunitats autònomes

Jurisdicción social y Proceso laboral

Raquel Serrano Olivares

SIGNIFICACIÓ

- La jurisdicció és la funció estatal adreçada a la resolució de conflictes i litigis d'acord a Dret
- S'exerceix mitjançant òrgans independents i predeterminats per la llei (jutges i tribunals)
- És el principal mitjà de solució de conflictes laborals però no l'únic. També mitjans extrajudicials de solució de conflictes (conciliació, mediació i arbitratge)
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social
- FINALITAT JURISDICCIO I PROCÉS LABORAL: Fer efectiu en l'àmbit de les relacions de treball el dret constitucional a la tutela judicial efectiva, tractant de facilitar l'accés persona treballadora a la jurisdicció i de compensar la seva posició subordinada en el contracte de treball mitjançant una tutela ràpida, eficaç i gratuïta



JURISDICCIÓN SOCIAL

I) COMPETENCIAL MATERIAL

- Litigios Derecho individual del Trabajo
- Litigios Derecho colectivo del Trabajo
- Litigios Seguridad Social y contra AAPP
- Cuestiones conexas

II) ORGANIZACIÓN JUDICIAL

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgados de lo Social



PROCESO LABORAL

I) PRINCIPIOS ORDENADORES

Gratuidad
Oralidad
Inmediación
Concentración
Celeridad

II) OBJETO DEL PROCESO → La *pretensión procesal*: determina el tipo de procedimiento a seguir: A) Ordinario o B) Modalidades procesales

III) ESTRUCTURA DEL PROCESO

Acto preprocesal de evitación proceso
Iniciación del proceso: demanda
Conciliación judicial
Juicio oral

IV) TERMINACIÓN DEL PROCESO → Sentencia



PRINCIPIOS ORDENADORES (ART. 74.1 LJS)

- **Gratuidad:** carácter facultativo de la defensa por abogado/a o graduado/a social en la instancia, no pago de tasas ni de garantías, depósitos y consignaciones en caso de recurso, ni imposición de costas en el juicio o en el recurso, y posibilidad de nombramiento de abogado/a por el turno de oficio
- **Oralidad:** manifestación más clara: existencia juicio oral
- **Inmediación:** supone la necesaria presencia judicial en las vistas y en la práctica de la prueba, con conocimiento directo de lo que acontece, en contacto con las personas que intervienen en el proceso. Constituye infracción de norma procesal que se dicte sentencia por magistrado/a o magistrados/as que no hayan presenciado directamente las alegaciones y las pruebas realizadas por partes
- **Concentración:** acto del juicio oral es un acto complejo en el que se suceden las fases de alegaciones, prueba y conclusiones de las partes sin solución de continuidad (unidad de acto)
- **Celeridad:** plazos procesales breves, existencia de modalidades procesales urgentes, carácter hábil en muchos casos del mes de agosto, y tendencia a impedir suspensión actuaciones procesales



EL OBJETO DEL PROCESO: LA PRETENSIÓN PROCESAL

- El objeto del proceso se define por la pretensión que la parte actora dirige frente a la parte demandada
- El objeto del proceso puede englobar una pluralidad de pretensiones que pueden dar lugar a una acumulación de acciones para ser solventadas en un mismo proceso
- El objeto del proceso determina el tipo de procedimiento a seguir: ordinario o modalidades procesales



PROCESO ORDINARIO Y MODALIDADES PROCESALES

- Despido disciplinario
- Impugnación de sanciones
- Reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido
- Extinción del contrato por causas objetivas
- Despidos colectivos por causas ETOP o derivadas de fuerza mayor
- Vacaciones
- Materia electoral
- Clasificación profesional
- Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (individual), suspensión del contrato y reducción de jornada por causas ETOP o derivadas de fuerza mayor
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Procedimiento de oficio y de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales
- Conflictos colectivos
- Impugnación de convenios colectivos
- Impugnación de Estatutos sindicales y de asociaciones empresariales o su modificación
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas
- Audiencia al demandado rebelde
- Proceso monitorio laboral



ESTRUCTURA DEL PROCESO

1. Acto preprocesal (obligatorio en algunos casos):
conciliación o mediación administrativa o agotamiento
vía administrativa o reclamación administrativa previa
(prestaciones SS)
2. Iniciación del proceso: demanda
3. Conciliación judicial
4. Juicio oral:
 - Fase alegaciones
 - Fase prueba
 - Fase conclusiones
5. Terminación del proceso: sentencia



Treball assalariat: concepte (art. 1.1 ET)

Per Raquel Serrano

Notes característiques

- a) Treball voluntari
- b) Treball retribuït
- c) Treball per compte aliè:
 - Alienitat en els fruits
 - Alienitat en els riscos
 - Alienitat en el mercat
 - Alienitat en els mitjans
- d) Treball subordinat o dependent
- e) Treball personalíssim

Treball autònom: Llei 20/2007, d'11 de julio, de l'Estatut del Treball autònom: àmbit aplicatiu

- S'aplica a les persones físiques que realitzin de forma habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu, donin o no ocupació a treballadors per compte aliè.
- També als treballs realitzats de forma habitual per familiars de treballadors autònoms que no tinguin la condició de treballadors per compte aliè segons allò establert a l'article 1.3 e) ET
- Igualment, a treballadors autònoms dependents (TRADE): aquells que realitzen una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i de forma habitual, personal, directa, i de forma predominant per a una persona física o jurídica (client), del que depenen econòmicament per percebre d'ell, al menys, el 75% dels seus ingressos

Treballs exclosos àmbit Dret del Treball (art. 1.3 ET): llista exemplificativa

- La relació de servei del personal funcional, així com la del personal al servei AAPP i ens del sector públic quan la relació es reguli per normes administratives o estatutàries.
- Les prestacions personals obligatòries
- El mer exercici del càrrec de conseller/a o membre dels òrgans d'administració d'una societat, sempre que la seva activitat en l'empresa només comporti la realització de funcions inherents a aquest càrrec
- Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència, o bon veïnat
- Els treballs familiars, excepte que es demostrï la condició d'assalariats dels familiars. A aquests efectes es consideraran familiars, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, ascendents i la resta de parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclòs, o per adopció
- Els agents mercantils que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligats a respondre del bon fi de l'operació tot assumint el risc i ventura de la mateixa
- L'activitat de les persones prestadores del servei de transport a l'ampara d'autoritzacions administratives de les que en siguin titulars, malgrat aquests serveis es realitzin de forma continuada per a un mateix client.

D.A. 23ª ET

Pressumpció laboralitat en àmbit plataformes digitals de repartiment

- *Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.*
- *Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.*

Llei orgànica 14/2022, de 22 desembre (reforma Codi Penal, art. 311)

- *Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:*
 - *1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.*
 - *2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.*
- ❑ E.M.: el nuevo precepto (i) pretende cubrir una laguna de punibilidad sobre hechos vinculados, en general pero no exclusivamente, a nuevas tecnologías que, a partir del uso de sistemas automatizados, permiten el incumplimiento masivo de la correcta utilización del contrato de trabajo; y (ii) pretende garantizar la efectividad del ordenamiento jurídico laboral y de su sistema de control administrativo ante incumplimientos del mismo en detrimento de los derechos, individuales y colectivos, de las personas trabajadoras.

Relacions laborals especials: art. 2 ET

- a) La del personal de alta direcció no incluído en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- i) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- j) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- k) **Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.**

Concepte d'empresari a efectes laborals i fenòmens de col·laboració interempresarial

Per Raquel Serrano

1. Concepte “laboral” d’empresari: art. 1.2 ET

- Concepte reflex del de “treballador/a assalariat/da”: persona física, jurídica o comunitat de béns que rebi la prestació de serveis d’un “treballador/a assalariat/da”
- No cal ser titular d’una empresa
- No cal tenir ànim lucratiu

2. Els grups d'empresa a efectes laborals (I)

- Forma d'organitzar l'activitat econòmica en la qual diverses societats jurídicament independents actuen en el mercat sota una direcció econòmica unitària o comuna
- Art. 42 Codi Comerç i art. 4 Llei 10/1997: existeix un grup quan una societat ostenta, directa o indirectament, el control d'una o d'unes altres. En particular, es pressumirà aquest control quan una societat – dominant- es trobi en alguna de les següents situacions respecte d'una altra societat –dependent -: a) posseeixi la majoria del capital social; b) pugui disposar de la majoria dels drets de vot; i/o c)) tingui la facultat de nomenar o destituir la majoria dels membres de l'òrgan d'administració
- Grups d'empresa plantegen dificultat de determinar qui és subjecte que ha de fer front a responsabilitats derivades de condició d'empresari, ja que es produeix falta de coincidència entre la realitat econòmica del grup – sotmès a actuació conjunta – i realitat jurídica en que cada societat té personalitat jurídica pròpia i independent

3. Els grups d'empresa: extensió responsabilitats a efectes laborals

- Punt de partida: existència vincles accionarians no altera per sí mateix fet de que es tracta de societats jurídicament independents
- Per tant, empresari és, en principi, societat titular del contracte de treball
- Ara bé, en determinats casos, s'extén la responsabilitat a altres societats del grup:
 - a) Confusió de plantilles = prestació indistinta de treball de forma simultània o successiva
 - b) Confusió de patrimonis socials (ex. Utilització infraestructures comunes en pot ser un indicati)
 - c) Caixa única = promiscuïtat gestió econòmica o situació de permeabilitat operativa i comptable
 - d) Ús abusiu direcció unitària amb perjudici a treballadors/es

4. Contracta i subcontracta d'obres i serveis: art. 42 ET (I)

- És l'encàrrec d'activitat productiva per part d'una empresa – empresa principal – a una altra empresa auxiliar – empresa contractista-
- Licitud de la contracta i subcontracta o descentralització productiva
- Ara bé, en els supòsits en que l'obra o el servei contractat corresponen a la <pròpia activitat> de l'empresa principal, l'ordenament jurídic-laboral estableix responsabilitat solidària d'empresa principal respecte determinats actes empresa contractista (deutes SS, salari, prevenció riscos laborals)
- Jurisprudència TS acull noció restrictiva de <pròpia activitat>: activitats inherents al cicle productiu empresa principal

5. Contractes i subcontractes corresponents a <pròpia activitat> empresa principal: responsabilitats

a) En matèria de *Seguretat Social* (3 anys)

- Deutes anteriors a contracta: no és responsable solidari
- Deutes durant contracta:
 - Empresari principal ha de comprovar que contractista està al corrent pagament quotes SS perquè en serà responsable directe i solidari.
 - Ara bé, si TGSS no emet certificació negativa de descoberts en termini 30 dies, empresari principal quedarà alliberat de responsabilitat directa i solidària (serà subsidiària).

b) En matèria *salarial* (no per conceptes extrasalarials):

- Directa i solidària: per deutes salarials generats durant vigència contracta i exigibles fins un any després finalització contracta
- Responsabilitat en cascada

6. Delimitació contracta obres i serveis i cessió il·legal de treballadors: art. 43 ET

- Contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només podrà realitzar-se a través d'ETTs autoritzades
- S'entén que es produeix cessió il·legal:
 - a) Quan l'objecte del contracte de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició de treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o
 - b) Quan l'empresa cedent no disposi d'una activitat o d'una organització pròpia i estable o no compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o
 - c) Quan l'empresa cedent no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari

7. Cessió il·legal: responsabilitats (art.43 ET)

- Responsabilitat directa i solidària d'empresaris cedent i cessionari respecte obligacions laborals i de Seguretat social contraetes amb treballadors, sens perjudici de la resta de responsabilitats (administrativa i penal)
- Treballadors tindran dret a adquirir condició de fixos, a la seva elecció, en l'empresa cedent o en la cessionària. Els drets i obligacions del treballador en l'empresa cessionària seran els que corresponguin en condicions ordinàries a un treballador comparable (mateix o equivalent lloc de treball), i l'antiguitat es computarà des de l'inici de la cessió il·legal

8. Empreses de Treball Temporal: Llei 14/1994 i RD 4/1995 (I)

- Activitat consisteix en cedir temporalment a empreses clients (usuàries) els treballadors/es que aquestes sol·liciten per atendre necessitats de personal ocasionals o per temps limitat: titularitat compartida poder direcció i organització
- Excepció a regla general de prohibició cessió temporal de treballadors: necessitat d'autorització administrativa (garantia financera, requisits addicionals de solvència i funcionament idonis)

9. Empreses de Treball Temporal (II)

A) Contracte de posada a disposició (entre ETT i empresa usuària):

- Formalització per escrit
- Només es pot concertar per necessitats temporals d'EU: mateixos supòsits temporalitat previstos a art.15 ET i contractes formatius

B) Relació entre ETT i treballador: ETT assumeix condició d'empresari i principals obligacions derivades contracte de treball (salari, cotització SS, formació, prevenció riscos i poder disciplinari), però EU també assumeix certes facultats pròpies condició empresari (poder direcció i control activitat i obligacions prevenció)

- Condicions laborals essencials de treballador/a ETT: les que correspondrien d'haver estat contractats directament per EU. Remuneració: la prevista en conveni col·lectiu EU

10. Empreses de Treball Temporal: responsabilitats (III)

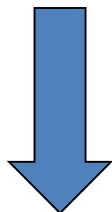
- Responsabilitat subsidiària d'EU respecte obligacions salarials i de SS concretes amb treballador durant vigència CPD, així com indemnització econòmica derivada d'extinció contracte de treball
- Responsabilitat directa i solidària EU: quan CPD s'hagi realitzat en supòsits no previstos legalment o en supòsits prohibits: cessió il·legal: aplicació art. 43 ET (jurisprudència TS)

Garantías por cambio de empresario: transmisión de empresa (art. 44 ET y Directiva 2001/23/CE)

Por Raquel Serrano

ACTOS Y HECHOS CAUSANTES DE LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA

- Art.44 ET: cambios de titularidad de la empresa, ya sea en virtud de actos *inter vivos* o *mortis causa*.



Se incluyen todos los supuestos de cambio de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa que contrae las obligaciones de empresario, resultando irrelevante que el cambio de titularidad sea o no voluntario, que se haya transmitido o no la propiedad de la empresa o que haya existido o no tracto directo entre cedente y cesionario.

OBJETO DE LA TRANSMISIÓN

- Art.44.1: cambio de titularidad de una <empresa>, de un <centro de trabajo> o de una <unidad productiva autónoma>
- Art.44.2: OBJETO MÍNIMO: **entidad económica**, entendida como un conjunto organizado de elementos (materiales, inmateriales y/o personales) que presenta una mínima autonomía funcional o aptitud productiva, con independencia de que se trate de una actividad accesorio o principal de la empresa.



- PERO, hay que estar al tipo de empresa porque la ausencia de transmisión de elementos materiales o inmateriales no es determinante en todos los casos de la ausencia de transmisión

SUPUESTOS ESPECIALES: SUCESIÓN DE CONTRATAS

- Sucesión de contratistas o de concesionarios en la mera actividad objeto de contrata o concesión no supone, en principio, transmisión de empresa, pues el cambio de titularidad de la contrata debe acompañarse de la transmisión de un conjunto de elementos organizados dotados de autonomía productiva



PERO, cuando la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores/as que ejerce una actividad común puede constituir una entidad económica. En tales casos, hay que tener en cuenta si el nuevo empresario se hace cargo o no de una parte esencial, en términos de número y de competencia, de los trabajadores/as que su antecesor destinaba al cumplimiento de su contrata (sucesión de plantillas)

RÉGIMEN JURÍDICO I: CONTINUIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- Art.44.1 ET: cambio de titularidad no extinguirá por sí mismo la relación laboral  SUBROGACIÓN del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo compromisos por pensiones : subrogación empresarial *EX LEGE*: excepción a la regla civilista en cuya virtud cambio de deudor requiere consentimiento de la contraparte de la relación obligatoria: JUSTIFICACIÓN: principio de estabilidad en el empleo (art.35.1 CE)
- Relaciones laborales que existen con el cedente en la fecha de la transmisión se traspasan al cesionario, aun a pesar de la oposición del cedente o del cesionario
- ¿Cabe la extinción contractual por el mero hecho de la transmisión?

RÉGIMEN JURÍDICO II: MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Mantenimiento de condiciones de trabajo de que venían disfrutando trabajadores/as, incluidas las condiciones de trabajo derivadas de un convenio colectivo (mantenimiento provisional)
- Convenio colectivo aplicable: REGLA GRAL: trabajadores/as afectados/as por sucesión seguirán rigiéndose por cc. que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la entidad económica transferida hasta la fecha de expiración del cc. de origen o hasta la entrada en vigor de otro cc. nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. EXCEPCIÓN: que, una vez consumada la sucesión, se alcance un pacto en contrario mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de las personas trabajadoras.

RÉGIMEN JURÍDICO III: DEBER DE INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Obligación de cedente y cesionario de **informar** con una *antelación suficiente* a los representantes de sus respectivos trabajadores y trabajadoras sobre:
 - a) la fecha del traspaso.
 - b) los motivos,
 - c) consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as, y
 - d) medidas previstas respecto de los trabajadores/as

DISCIPLINA JURÍDICA DEL MERCAT DE TREBALL

Per Raquel Serrano

Mercat de treball i polítiques d'ocupació

- **Mercat de treball:** conflueixen ofertes i demandes d'ocupació
- **Dret del treball** estableix regulació mercat de treball:
 - a) **Edat mínima d'entrada i edat de jubilació**
 - b) **Treball de persones estrangeres**
 - c) **Política d'ocupació:**
 - **Foment de l'ocupació de determinats col·lectius i foment de la contractació indefinida**
 - **Intermediació laboral**
 - **Altres**

Edat mínima d'entrada i edat de jubilació

- **Edat mínima:** arts. 6 i 7 ET:
 - Es prohibeix admissió al treball de les persones menors de 16 anys (excepció: espectacles públics)
- **Edat de jubilació:** Llei 27/2011, d'1 d'agost allarga edat fins als 67 anys (aplicació paulatina fins l'any 2027)
- **Jubilació forçosa:** DA 10ª ET: convenis col·lectius podran imposar-la a partir de 68 anys o més si es contracta a un nou treballador/a indefinit i a temps complert; excepcionalment, en sectors amb infrarrepresentació femenina (per sota del 20%) si es contracta una dona (contracte indefinit i a temps complert), es pot imposar jubilació a l'edat ordinària

Treball de persones estrangeres

- Treballadors/es nacionals de UE/Espai Econòmic Europeu (EEE) i Suïssa
- Treballadors/es nacionals d'altres països

Treballadors/es nacionals de UE/EEE i Suïssa (RD 240/2007, de 16 febrer)

- Persones nacionals i membres de llurs famílies tenen dret a entrar, sortir, circular, residir i accedir a treball per compte propi o aliè en igualtat de condicions que treballador/es espanyols/les: passaport o DNI en vigor
- Amb tot, si pretenen romandre o fixar la seva residència a Espanya durant més de 3 mesos, condicionants:
 - Ésser un treballador per compte propi o aliè, o
 - Disposar de recursos econòmics suficients per a ell/a i família, o
 - Ésser estudiant, o
 - Ésser un membre de la família que acompanya a ciutadà UE/EEE o Suïssa
- Cal sol·licitar inscripció en Registre Central d'Estrangers
- Per exercir treball per compte propi o aliè NO es requereix ni visat ni autorització de residència i treball

Treballadors/es no nacionals UE/EEE o Suïssa (I)

- LO 4/2000, 11 febrer, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i RD 557/2011: **3 fases:**
- Abans entrada treballador/a estranger a Espanya, empresari/a ha de sol·licitar autorització inicial de residència i treball presentant davant autoritat competent contracte de treball ofert a treballador/a resident en un tercer país (**1ª fase**)
- Treballador necessita per entrar a Espanya visat de residència i treball que ha de sol·licitar en país d'origen (en missions diplomàtiques i oficines consulars d'Espanya). Un cop disposi del visat, ja pot entrar legalment a Espanya (**2ª fase**)
- A partir d'entrada a Espanya, termini de 3 mesos per alta a SS i incorporació a feina. Un cop feta l'alta a SS per part d'empresari, ja pot començar a treballar efectivament (**3ª fase**)

Treballadors no nacionals UE/EEE o Suïssa (II)

- Autorització inicial de residència i treball:
 - Habilita a treballar i residir a Espanya en un àmbit geogràfic provincial i en una determinada ocupació
 - Durada: 1 any
 - Principal condicionant: situació nacional d'ocupació: (SPEE elabora trimestralment catàleg d'ocupacions de difícil cobertura per cada província). Ara bé, també es considerarà que la situació nacional d'ocupació permet la contractació en ocupacions no qualificades com de difícil cobertura quan empresari acreditat dificultat de cobrir llocs de treball vacants amb treballadors de mercat laboral intern.
- Renovació autorització :
 - Principal condicionant: que s'acrediti continuïtat relació laboral o nova contractació
 - Per un període de 2 anys (renovable)
 - Permetrà exercici de qualsevol activitat en qualsevol part del territori nacional. No condicionada a situació nacional d'ocupació
- Residència de llarga durada:
 - Habilita a treballar i residir a Espanya de forma indefinida en les mateixes condicions que espanyols/es
 - Hi tindran dret estrangers que hagin residit legalment i de forma continuada a Espanya durant 5 anys (són permeses certes absències de territori espanyol)

Treballadors no nacionals UE/EEE o Suïssa (IV)

- Constitueix infracció administrativa molt greu la contractació de treballadors estrangers sense la corresponent autorització de residència i treball
- La falta d'autorització no invalidarà el contracte de treball respecte als drets del treballador estranger, ni serà obstacle per a l'obtenció de les prestacions Seguretat Social inherents a contracte de treball (protecció davant accident de treball i malalties professionals). En tot cas, el treballador que no disposi d'autorització de residència i treball no podrà obtenir prestacions d'atur

Treballadors no nacionals UE/EEE o Suïssa (III)

- Regla general: contractació en origen
- Amb tot, realitat evidencia que moltes persones estrangeres entren regularment a Espanya amb un visat d'estada (habilita a estada no superior a 3 mesos), però la seva situació esdevé irregular en la mesura en que accedeixen a una ocupació des d'aquesta situació (no està permès ja que es requereix visat específic de residència i treball) i no poden ser donades d'alta a la SS (treball submergit). Així, haurien de retornar al seu país d'origen i dur-se a terme la contractació en origen
- Davant d'aquesta realitat, LO 4/2000 (art.31.3) i RD 557/2011 (art.124) preveuen mecanismes excepcionals d'autorització temporal de residència per motius d'arrelament, que no requeriran visat:
 - Arrelament social, laboral o familiar

Política d'ocupació (Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació)

Art. 2: “Integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo (...)”

2. Conformen las políticas activas de empleo el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo (...)”

3. Conformen las políticas de protección frente al desempleo el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución”.

- Instruments de planificació política ocupació: Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació (elaborada per Govern en col·laboració amb CCAA i agents socials i 4 anys) i Pla Annual per al foment ocupació digna
- La política d'ocupació s'ha desenvolupar en l'àmbit de l'estratègia coordinada per a l'ocupació de la UE:
 - L'Estratègia europea d'ocupació proporciona un marc que permet als països membres UE compartir informació, debatre llurs polítiques d'ocupació i coordinar-les. Cada any es fixen directrius sobre ocupació (prioritats i objectius comuns); són proposades per la Comissió, acordades pels Governos nacionals i adoptades pel Consell UE

Política d'ocupació (II): instruments

- Foment de l'ocupació: incentius a la contractació de determinats col·lectius amb especials dificultats per accedir a ocupació, així com incentius a la contractació indefinida (reduccions i bonificacions quotes SS i deduccions fiscals, principalment) (RD-llei 1/2023, de 10 de gener (incentius contractació))
- Intermediació laboral o col·locació treballadors/es
- Polítiques actives d'ocupació: millora ocupabilitat treballadors/es
- Polítiques passives: protecció econòmica davant l'atur

Intermediación laboral (art. 40)

1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

2. La intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

a) La prospección y captación de ofertas de trabajo.

b) La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.

c) La selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.

d) La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

3. Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos.

Intermediació laboral: principals agents

- Serveis públics d'ocupació: estatal i els corresponents de CCAA
- Agències de col·locació autoritzades per serveis públics d'ocupació:
 - Entitats públiques o privades, amb o sense ànim de lucre (en tot cas, gratuïtat per a treballadors), incloses ETTs
 - Poden realitzar activitats d'intermediació en col·laboració amb serveis públics d'ocupació (a través conveni de col·laboració) o de forma autònoma però coordinada amb ells

Contracte de treball

Per Raquel Serrano

Definició contracte de treball i elements essencials

- Definició: normativa laboral no la proporciona però se'n deriva d'art. 1.1 ET: és l'acord en virtut del qual una persona – treballador/a – es compromet voluntàriament a prestar els seus serveis per compte aliena i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona – empresari – a canvi d'una retribució
- Elements contracte de treball: són aquells pressupòsits indispensables per a l'existència del contracte i producció d'efectes del mateix:
 - Capacitat subjectes contractants
 - Objecte del contracte: és el servei que treballador/a es compromet a prestar així com el salari com a preu del treball prestat: ha de ser lícit, possible i determinat (art. 1271 CC.). Alterne i prostitució?
 - Consentiment: art. 1265 CC.: serà nul el prestat per error (ha de ser rellevant i recaure sobre algun aspecte bàsic del contracte, per ex. sobre la persona del treballador/a o les seves qualitats), violència, intimidació o dol

Nul·litat del contracte de treball

- A) Nul·litat total: afecta al contracte en la seva totalitat sense producció efectes jurídics previstos:
 - Es produeix quan es celebra el contracte amb infracció elements essencials (ex. contracte celebrat amb menor incapaç o il·licitud objecte contracte)
 - Regla general: no produeix efectes jurídics previstos. Amb tot, excepció per a situacions de prestació efectiva de serveis en el marc d'un contracte de treball declarat posteriorment nul: treballador/a podrà exigir pel treball prestat la remuneració corresponent a un contracte vàlid (art. 9.2 ET)
- B) Nul·litat parcial: només incideix sobre alguna o algunes clàusules contractuals que resulten il·legals:
 - Art. 9.1 ET manté la validesa contracte de treball i de clàusules no afectades per nul·litat. Les clàusules nul·les són substituïdes pels preceptes jurídics idonis
 - Art. 9.3 ET: en cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, la persona treballadora tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor

Forma del contracte de treball

- Regla general: llibertat de forma
- No obstant, exigència de forma escrita:
 - a) Per exigència legal, determinades modalitats contractuals tipificades a art.8.2 ET:
 - Si no s'observa forma escrita, el contracte es pressumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter parcial dels serveis
 - En alguns casos, contracte ha de formalitzar-se en model oficial
 - b) Qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit (art.8.2 ET)

Informació sobre el contracte de treball

- A) Lliurament a RT de la còpia bàsica dels contractes que hagin de celebrar-se per escrit, a excepció dels contractes d'alta direcció (només obligació notificació) (art. 8.3 a) ET):
 - La còpia contindrà totes les dades del contracte a excepció del número del DNI, domicili, estat civil i qualsevol altra que, d'acord amb normativa sobre protecció de dades pugui afectar a intimitat persones treballadores
- B) Informació al treballador/a sobre principals condicions d'execució prestació serveis (art.8.5 ET):
 - **Només en cas de contractes de durada superior a 4 setmanes**
 - Obligació empresarial d'informar per escrit a treballador/a (entre altres, sobre conveni col·lectiu aplicable), excepte si la informació ja consta en contracte formalitzat per escrit
 - **Termini: dos mesos a comptar des de data inici relació laboral**

Pactes típics en el contracte de treball

- Constitueixen un tipus característic de pacte contractual que és objecte de regulació legal específica
- El pacte neix i produeix els seus efectes només si els subjectes contractuals volen, però un cop acordat, s'aplica la regulació legal
 - Període de prova
 - Pacte de permanença a l'empresa
 - Pacte de plena dedicació o d'exclusivitat
 - Pacte de no concurrència postcontractual

Període de prova: art.14 ET

- Finalitat: permetre a les parts coneixement mutu
- Moment de la prova és l'inicial, tot i que la relació laboral ja ha nascut
- Forma: per escrit (si no, es considera inexistent)
- Durada: la fixada en conveni col·lectiu. En defecte de pacte en cc:
 - No podrà excedir de 6 mesos per als tècnics titulats, ni de 2 mesos per a la resta de treballadors/es
 - En empreses de menys de 25 treballadors/es, no podrà excedir de 3 mesos per als treballadors/es que no siguin tècnics titulats
 - En cas contractes temporals de durada no superior a 6 mesos, període prova màxim 1 mes (excepte conveni col·lectiu disposi altra cosa)
- Nul·litat: quan treballador/a ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa sota qualsevol modalitat de contractació
- Efectes jurídics:
 - Lliure desistiment: resolució contracte podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts sense acreditació causa (excepte si treballador/a) aporta indicis lesió drets fonamentals)
 - La resolució empresarial serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs i fins l'inici del període de suspensió del contracte per naixement, excepte que s'acreditin motius no relacionats amb l'embaràs o maternitat
 - Superat període de prova, temps treballat es computa a efectes d'antiguitat

Pacte de permanença a l'empresa: significació

- Suposa l'obligació de la persona treballadora de romandre a l'empresa i, per tant, comporta una excepció a la llibertat de desistiment del treballador/a derivada de la llibertat de treballar i d'elegir professió o ofici reconeguda a l'art. 35.1 CE

Pacte de permanença a l'empresa:

requisits (I)

- Que el treballador/a hagi rebut una **especialització professional a càrrec de l'empresa** per a posar en marxa projectes determinats o realitzar un treball específic. Finalitat: compensar a l'empresa que hagi realitzat una inversió concreta en la formació del treballador/a
- Ara bé, ha de tractar-se d'una formació extraordinària o qualificada que suposi un enriquiment del patrimoni professional del treballador/a i un cost especial per a l'empresa
- Conclusió: l'especialització professional ha de comportar: a) un plus de qualificació per al treballador/a i b) que la marxa anticipada del treballador/a origini a l'empresa un perjudici cert

Pacte de permanença a l'empresa: requisits (II)

- Ha de constar per escrit
- Podrà pactar-se en el moment de la contractació o en un moment posterior
- Durada màxima de la vigència del pacte: NO podrà ser superior a 2 anys. Aquest període temporal haurà de computar-se des del moment en que el treballador/a va rebre la formació especialitzada
- Si treballador/a incompleix el pacte (abandona l'empresa abans de complir-se el termini previst de durada del pacte), l'empresa podrà reclamar-li una indemnització per danys i perjudicis. En tot cas, la indemnització no podrà ser desproporcionada.

Pacte de plena dedicació o pacte d'exclusivitat: significació

- Punt de partida: en principi, el contracte de treball no imposa al treballador cap obligació d'exclusivitat
- EXCEPCIONS:
 - A) Arts. 5 c) i 21.1 ET prohibeixen el treball simultani per a diversos empresaris (inclòs treball per compte propi) quan es produeixi competència desleial = activitats que incideixin sobre un mateix sector i mercat i sobre el mateix cercle potencial de clients, causant un perjudici real o potencial.
 - B) Quan l'empresa consideri convenient que el treballador/a presti els seus serveis en exclusiva per a ella, haurà d'acordar un pacte de plena dedicació o pacte d'exclusivitat; pacte que suposa una limitació a la llibertat de treball i d'elecció de professió o ofici (art. 35.1 CE): implica la prohibició de treballar per a un altre empresari o per compte propi, **amb independència de si l'activitat és concurrent o no amb la de l'empresari.**

Pacte de plena dedicació: requisits

- S'ha de preveure de forma expressa però ET no exigeix forma escrita
- Haurà de pactar-se una compensació econòmica expressa
- El treballador/a podrà rescindir lliurement el pacte i recuperar la seva llibertat de treball comunicant la seva decisió per escrit a l'empresari amb un preavís de 30 dies, perdent en aquest cas la compensació econòmica
- L'incompliment del pacte es produirà pel mer fet de desenvolupar una altra activitat professional. En aquest cas, el treballador/a perdrà la compensació econòmica

Pacte de no competència postcontractual: significació

- Punt de partida: en tant la prohibició de competència desleial (art. 5 d) ET) resulta automàticament exigible pel mer fet de contractar (no cal pactar-la), la prohibició de competència un *cop extingit el contracte de treball* s'ha de preveure de forma expressa mitjançant un pacte amb el treballador/a

Pacte de no competència postcontractual: requisits

- Que l'empresari tingui un efectiu interès comercial o industrial
- Que es pacti expressament una **compensació econòmica adequada** per al treballador/a
- Durada màxima: 2 anys per a tècnics i 6 mesos per a la resta de treballadors/es
- Forma: no és necessària la forma escrita però sí ha de tractar-se d'un pacte exprès (la seva existència ha de provar-se)
- Incompliment pacte per part del treballador/a: devolució compensació econòmica percebuda en proporció al temps incomplert

Tipologia de contractes de treball

Per Raquel Serrano

I) Contracte prototípic: contracte indefinit a temps complet

II) Altres modalitats contractuals:

- a) Contractes temporals (art.15 ET)
- b) Contractes formatius (art.11 ET)
- c) Contractes a temps parcial, jubilació parcial i contracte de relleu (art.12 ET)
- d) Contracte fix-discontinu (art.16 ET)
- e) Treball a distància (art.13 ET)
- f) Treball en comú i contracte de grup (art.10 ET)

Puntos claves reforma 2021: contratación

- Se simplifican las modalidades contractuales y se pretende generalizar el contrato indefinido:
- * desaparece el contrato para obra o servicio determinado y el contrato fijo de obra del sector de la construcción.
- Se fomenta el uso del contrato fijo discontinuo.
- Se refuerza la limitación de la contratación temporal sucesiva, se endurecen las sanciones administrativas (fraude) y se penaliza la contratación temporal de muy corta duración.

Contratos de duración determinada: modalidades

1. Por circunstancias de la producción
2. Por sustitución de trabajador/a
- ~~3. Contrato para obra o servicio determinado~~

—

- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Contrato por circunstancias de la producción

1. Incremento ocasional e imprevisible y
2. las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (siempre que no sean reconducibles al contrato fijo-discontinuo)
 - incluyéndose las oscilaciones que derivan de las **vacaciones anuales**;
- ❖ La **duración máxima** del contrato (en supuesto 1 y 2) será de **6 meses**, ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo sectorial.
3. **Atender situaciones ocasionales y previsibles**, que tengan una **duración reducida y delimitada**:

Se podrá utilizar este contrato un **máximo de 90 días en el año natural**, **nunca de forma continuada** e independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

- No podrá identificarse como causa del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción que justifiquen la contratación temporal. *Se recoge en este punto la doctrina jurisprudencial vigente: impacto práctico limitado.*

Contrato de sustitución

1. Para sustituir a personas durante suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:
 - Se debe especificar en contrato nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días
2. Para completar la jornada reducida por causa legal o convencional; o
3. Para cubrir vacantes durante un proceso de selección (máx. 3 meses).

Obligaciones empresariales y derechos trabajadores/as temporales (art.15 ET)

- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en art. 15 ET adquirirán la condición de fijas
- Empresarios deben notificar a representación legal plantilla contratos temporales (cuando no obligación copia básica)
- Obligación de informar a trabajadores/as temporales sobre existencia puestos vacantes, y a sus representantes.
- Derecho igualdad de trato entre trabajadores/as temporales e indefinidos.
- Derecho a indemnización por finalización contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución: (art. 49.1 c) ET): 12 días de salario por cada año de servicio

Limitación contratación temporal sucesiva

- Se refuerza la **limitación de la contratación temporal sucesiva**: se reduce el período temporal que determina el derecho de la persona trabajadora contratada temporalmente a adquirir la condición de fija (más de 18 meses en un periodo de 24 meses), y **la garantía aplica al puesto de trabajo ocupado temporalmente**, de modo que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un periodo de 24 mediante contratos por circunstancias de la producción.
 - Las personas trabajadoras que en un **periodo de 24 meses** hubieran estado contratadas durante un **plazo superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
 - Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Penalización contratación temporal

1. Se refuerzan **sanciones administrativas** por el uso fraudulento de la contratación temporal:
 - Se considerará una infracción administrativa por cada una de las personas trabajadoras afectadas. Además, se incrementan las cuantías sancionadoras: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.
2. Con la finalidad de penalizar la excesiva rotación en los contratos temporales de muy corta duración, **contratos temporales inferiores a 30 días** tendrán una **cotización a la Seguridad Social adicional** de 26 euros cuando se den de baja. Esta cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

Contrato fijo-discontinuo

- Deberá concertarse para:
 - **trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada;**
 - trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de **prestación intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados: negocios jurídicos entre empresas



- ❖ podrá concertarse para la **ejecución de contratos mercantiles o administrativos** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- **ETTs** podrán celebrar contratos fijos-discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.
- **Antigüedad** se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados (regla general): *¿a efectos cálculo indemnización por despido? ¿sólo a efectos retributivos?*

Contratos formativos: puntos claves

- Se prevé un único contrato formativo con dos objetos diferenciados (la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios)
- Se refuerza la dimensión/vinculación formativa de estos contratos, sobre todo del contrato de formación en alternancia.

Contratos formativos (2007-2020)

- Antes de pandemia, los contratos para la formación y los contratos en prácticas apenas sumaban el 1% del total de contratos: representaban un 0,2% (formación y aprendizaje) y 0,5% (prácticas).
- La tasa de inserción de los contratos para la formación/aprendizaje era residual: solo 2% de contratos se convirtieron en indefinidos. En cambio, en contrato prácticas un 25%.
- En los contratos para la formación predominan las contrataciones en ocupaciones elementales (peones y servicio de limpieza), el 96% de los contratos se formalizan en el sector servicios (comercio y hostelería) y solo un 3% se realizan en el sector de la industria.
- Tamaño de empresa: las grandes incorporan personal de alta cualificación a través del contrato en prácticas, mientras que el contrato para la formación se concentra en las pequeñas empresas, que contratan personal con menor cualificación en ocupaciones elementales.
- Contrato para la formación no estaba contribuyendo a resolver el problema del desempleo juvenil.

Contrato de formación en alternancia

- **Objeto:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con los estudios de formación profesional o universitaria (FP reglada, estudios universitarios o certificados de profesionalidad).
- **Se elimina el límite de edad**, salvo en el caso de que se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad, en que aplica el límite de edad hasta 30 años.
- La **actividad** desempeñada por persona trabajadora deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas** que justifican la contratación laboral.
- Obligación de designar a **2 tutores** (uno/a por el centro formativo y otro/a por la empresa) y de elaborar un **plan formativo individual** (contenido de la formación, calendario, actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos) en el marco de **convenio/acuerdo de cooperación** entre universidad/centro formativo y empresa.
- **Duración:** se hace coincidir con la del programa formativo correspondiente: mínima de 3 meses y máxima de 2 años
- **Jornada de trabajo** no será superior al 65% el primer año y al 85% el segundo.
- **No podrá establecerse período de prueba.**
- **Retribución:** la prevista en cc, pero, en defecto de previsión convencional, no podrá ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo año respecto de la retribución prevista en cc, y, en todo caso, nunca será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Catàleg Nacional de Qualificacions professionals (recull i ordena qualificacions professionals susceptibles de reconeixement i acreditació “oficial”)

- A) Titulacions Formació professional de grau mig i superior (formació reglada del sistema educatiu)
- B) Certificats de professionalitat (formació acreditada per Serveis públics d'ocupació (SPO): acredita la qualificació professional independentment de la via d'adquisició de la mateixa:
 - Formativa (ex. cursos formació per a l'ocupació oferts per SPO)
 - Mitjançant experiència laboral
 - Vies no formals de formació (ex. formació oferta per empreses de manera informal)

Contrato para la obtención de práctica profesional

- Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o título de grado medio o superior o certificado de profesionalidad.
- Podrá celebrarse hasta un **máximo de 3 años** (o 5 años en el caso de personas con discapacidad) **después de obtenida la titulación** o certificación profesional.
- **Duración del contrato** no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año.
- Obligación de elaborar un **plan formativo individual** y **asignación tutor/a** que cuente con formación o experiencia adecuadas para seguimiento plan y correcto cumplimiento objeto del contrato.
- Se podrá establecer un **periodo de prueba** que en ningún caso podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en cc.
- Retribución: la prevista en cc aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la del GP y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contractes a temps parcial (art. 12 ET)

- A) Comú
- B) Jubilació parcial i contracte de relleu

Contracte a temps parcial comú (I)

- El contracte de treball s'entén celebrat a temps parcial quan s'hagi pactat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable (treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, que realitzi treball idèntic o similar)
- Podrà concertar-se per temps indefinit o durada determinada
- Formalització per escrit en model oficial
- La conversió d'un contracte a temps complet en contracte a temps parcial i viceversa, serà sempre voluntària per al treballador

Contracte a temps parcial comú (II)

- Hores ordinàries: En el contracte ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució segons allò previst al conveni col·lectiu
- Hores complementàries (hores addicionals a les hores ordinàries pactades):
 - a) Pactades:
 - Pacte exprés per escrit i en model oficial amb treballador/a
 - Només si contracte és de jornada no inferior a 10 hores/setmana (còmput anual)
 - Nombre hores complementàries no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries pactades (ampliable per cc sense que pugui superar-se 60%)
 - Preavís mínim a treballador/a: 3 dies
 - Possibilitat de renúncia condicionada (ha de passar al menys 1 any des de celebració i només per causes tassades de conciliació vida laboral i personal o incompatibilitat altre contracte TP)
 - Es paguen com a hora ordinària però només si es fan efectivament
 - b) Voluntàries: l'empresari podrà oferir al treballador/a la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària (15% ampliables per conveni al 30% d'hores ordinàries). No computaran a efectes percentatge hores compl. pactades
- En tot cas, la suma d'hores ordinàries i complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries, no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial

Igualtat de tracte entre dones i homes a la feina





Conceptes bàsics relatius a les desigualtats de gènere

Discriminació directa i indirecta

- **Discriminació directa:** la situació en què es troba una persona que és tractada, per raó de sexe d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres i objectives causen un perjudici o desavantatge particular a les persones d'un dels sexes

Mesures acció positiva (discriminació positiva)

- **Definició** (art.11 L.O.3/2007): Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran **mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes**. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant romanguin les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es persegueixi en cada cas
- En àmbit laboral: Art. 17.4 ET: En igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del sexe menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (mesura potestativa per a la negociació col·lectiva)

Sexe/gènere i estereotips de gènere

- El **sexe** és la diferència biològica entre homes i dones
- El **gènere** fa referència a la construcció cultural que realitza una societat a partir d'aquestes diferències biològiques: s'assignen comportaments socials diferents per a cada sexe. El patriarcat construeix les diferències entre homes i dones i les situa en un plànol d'inferioritat respecte als homes
 - L'assignació de rols ha estat mantinguda al llarg de la història en termes de jerarquia. Això explica la discriminació de les dones
- **Estereotips de gènere:** les imatges simplificades que atribueixen uns rols i comportaments pretesament «correctes» o «normals» a les persones en funció del sexe al qual pertanyen.
 - Rellevància dels mitjans de comunicació, la publicitat i l'educació

Estereotips de gènere

Estereotips masculins

- Estabilitat emocional
- Dinamisme
- Agresivitat
- Tendència a la dominació
- Racionalitat, pragmatisme
- Escassa emotivitat
- Valentia
- Ambició
- Franquesa
- Eficàcia
- Risc
- Independència
- Aptitud per a les ciències
- Aptituds Intel.lectuals

Estereotips femenins

- Pressumida
- Servicial
- Xerraira
- Emotiva
- Inestable
- Irracional
- Curosa, delicada
- Prudent
- Atenta
- Tendre
- Dependent, sumisa
- Dèbil, poruga
- Aptitud per a les lletres
- Aptituds manuals

Divisió sexual del treball i segregació H i V

- És la divisió del treball remunerat i no remunerat (domèstic) entre homes i dones, tant a la vida privada com pública, en funció dels rols de gènere tradicionals.



- La **segregació horitzontal** implica la concentració de dones en sectors i ocupacions específiques: ocupacions majoritàriament masculines són considerades com a qualificades i socialment valorades
- La **segregació vertical** implica la concentració de dones i homes en nivells específics de responsabilitat i reflecteix les dificultats de les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat – *sostre de vidre* -. També reflexa el fenomen del *terra enganxós*

Violència masclista

- ▶ És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008 dret dones a eradicar violència masclista)
- ▶ Assetjament sexual i per raó de sexe (art. 7 LO 3/2007): formes de violència masclista en el treball:
 - ▶ Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu
 - ▶ Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu

Marc normatiu bàsic

➤ Normes supranacionals:

- Tractat UE (arts. 2 i 3) i Tractat funcionament UE (arts. 8, 10, 153 i 157) (versions consolidades)
- Carta drets fonamentals UE 2000 (arts. 21 i 23)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell

➤ Normes internacionals:

- Convenció sobre eliminació de tota forma discriminació envers dones (ONU) (1979) (CEDAW)
- Consell d'Europa:
 - Conveni Europeu Drets Humans (1950): art. 14
 - Carta Social Europea revisada: art. 4.3
- Organització internacional del Treball:
 - Conveni núm. 100 (1951) sobre igualtat retributiva
 - Conveni núm. 111 (1958) sobre discriminació en matèria ocupació i treball

➤ Normes internes:

- CE: art. 14
- LO 3/2007 igualtat efectiva de dones i homes
- ET (arts. 17 i 28); Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a (art. 14 i D.A. 7ª); Llei 15/2022
- Art. 19 Estatut Autonomia Cat, Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes

Per què persisteixen les desigualtats en àmbit laboral?

- Comptem amb nombroses normes supranacionals, internacionals i internes que reconeixen formalment la igualtat de dones i homes i la no discriminació, en particular, en matèria retributiva, i que estableixen mecanismes administratius i judicials per a combatre les discriminacions



Tot i així, persisteixen les desigualtats, **per què?**

Situació de les dones (UE) 2020

- ▶ Bretxa retributiva: les dones a UE guanyen un 16% menys per hora que els homes. Si computem salari anual, 21,9% (Espanya) i 20.6% (Catalunya)
- ▶ Només el 67% de les dones de la UE treballa, front al 78% dels homes
- ▶ Les pensions de les dones són un 30,1% més baixes que la dels homes
- ▶ El 75% de les tasques domèstiques i de cura no remunerades són realitzades per dones

Les causes

► La bretxa salarial i altres desigualtats laborals s'expliquen en base a factors "objectius":

- Diferències en tipus d'educació/qualificacions entre dones i homes
- Tipus de feina/ocupació
- Experiència en mercat de treball/antiguitat
- Hores de treball (tipus de contracte: a temps parcial)
- Sector d'activitat, sector econòmic i tipus d'empresa



- Factors objectius o manca d'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes?...

La causa principal

➤ Persistència dels estereotips i de les desigualtats de gènere a la societat



- **Segregació horitzontal:** orientació professional i elecció de les qualificacions i ocupacions: futur del treball i bretxa digital.
- **Segregació vertical:** sostre de vidre, terra enganxós i infravaloració del treball de les dones, de llurs competències i capacitats, especialment en ocupacions on dones són majoritàries (salaris més baixos)
- **Desigualtat en assumptió càrregues domèstiques i familiars:** les dones ténen més interrupcions en llurs carreres professionals i, sovint, no retornen a un treball a temps complert ni assumeixen posicions de comandament/directives

Qui i com pot eliminar les desigualtats entre dones i homes?

A) Poders públics:

- Legislació per a la igualtat efectiva:
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
 - Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a
 - Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (CAT)
- Desplegament polítiques públiques de foment igualtat efectiva

B) Empreses i AA.PP. : mesures igualtat efectiva àmbit relacions laborals, en particular, mitjançant plans igualtat

Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (I)

- Suposa un punt d'inflexió en la política antidiscriminatòria a Espanya: es passa de reconeixement formal de la igualtat entre dones i homes al foment de la igualtat real



- **Dimensió transversal i horitzontal del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats:** implica a **tots els poders públics** (estatals, autonòmics i locals), abasta **totes les polítiques públiques** (educativa, sanitària, d'ocupació, cultural, societat de la informació, desenvolupament rural, habitatge, esport, etc.), i **també s'extén a les relacions entre particulars** (sector privat), especialment a l'àmbit de les relacions laborals: MESURES I PLANS IGUALTAT
- Foment major corresponsabilitat entre dones i homes en àmbit domèstic i familiar
- Presència equilibrada de dones i homes en àmbit representació política
- Foment mesures acció positiva tant en àmbit públic com privat

Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (II)

► Poders públics:

- a) **Les AA.PP com a dispensadores de serveis a la ciutadania:** polítiques públiques de foment igualtat real de dones i homes
- b) **Les AA.PP com a ocupadores:** promoció igualtat en l'ocupació pública, mesures i plans igualtat i protocols antiassetjament

► Empreses (sector privat):

- a) Obligació adoptar mesures adreçades a eliminar la discriminació laboral
- b) Empreses $\geq$ **50 persones treballadores:** obligació elaboració Pla Igualtat
- c) Obligació totes empreses d'adoptar mesures prevenció i abordatge violència sexual, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- d) Responsabilitat social empreses i presència equilibrada dones en consells administració empreses (accions voluntàries)

Igualtat i transparència retributiva

► ART. 28 ET i RD 902/2020:

1. Obligació de totes les empreses de respectar **pº igualtat retributiva per feines d'igual valor sense biaix de gènere**
2. Obligació de totes les empreses d'elaborar un **registre retributiu** amb els valors mitjans de les retribucions per cada grup o nivell professional
3. Obligació de les empreses amb pla d'igualtat d'elaborar una **auditoria retributiva**.

Pº igualtat retributiva per feines d'igual valor (28 ET i 3 i 4 RD 902/2020)

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la **naturaleza de las funciones** o tareas efectivamente encomendadas, las **condiciones educativas, profesionales o de formación** exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su **desempeño** y las **condiciones laborales** en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” ➡ CONTINGUT ESSENCIAL DE LA PRESTACIÓ, ACREDITACIONS ACADÈMIQUES I PROFESSIONALS; EXPERIÈNCIA REQUERIDA; RESPONSABILITAT, HABILITATS, ESFORÇOS I CONDICIONS EXECUCIÓ.

“Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización”

Algun exemple...esforç físic

↓ JARDINER/A (residència geriàtrica)

SI

☐ REPONEDOR/A (supermercat)

SI

↓ GEROCULTOR/A (sector dependència)

NO

☐ CAIXERA/R (supermercat)

NO...esforç mental?; treball repetitiu?

Auditoria retributiva (RD 902/2020; LO 3/2007)

- Empreses que elaborin PI (obligatori o voluntari)
- Diagnosi situació retributiva empresa:
 - a) Mitjanes i medianes quanties retributives de les agrupacions de llocs de treball d'igual valor
 - b) Anàlisi d'altres factors que puguin incidir en les desigualtats retributives (sistemes de promoció professional, mesures conciliació i corresponsabilitat, exigències disponibilitat)
- Pla d'acció corrector

Registre (anual) retributiu: art. 28 ET; RD

2020/2020

- ▶ Aplica a totes les empreses: mitjanes i medianes quanties salarials i extrasalarials desagregades per sexe i per sistema de classificació professional aplicable a l'empresa
- ▶ En empreses amb 50 o + persones treballadores: quan mitjana o mediana de retribucions totals de persones treballadores d'un sexe o altra sigui superior, al menys, en un 25%, empresari haurà d'incloure en el registre retributiu una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores
- ▶ Empreses sense RLT: accés directe persones treballadores però només a diferències percentuals



**Els Plans d'Igualtat com a eines
estratègiques per assolir igualtat
efectiva de dones i homes a la feina**

Mesures i plans d'igualtat (article 45 LO 3/2007): obligació empresarial

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad **cuando así se establezca en el convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando la **autoridad laboral** hubiera acordado en un **procedimiento sancionador** la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas (...)

Concepte plans igualtat (art.46 LO 3/2007)

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Contingut plans igualtat (art. 46 LO 3/2007)

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Violència sexual, assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual (art. 12)

- ▶ Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten** la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ▶ Asimismo, deberán arbitrar **procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- ▶ De las medidas adoptadas **podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa**, incluidas personas fijas discontinuas, temporales y en prácticas, becarias, voluntariado y personas en misión ETT.
- ▶ Las empresas **promoverán la sensibilización y ofrecerán formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio (...)

LO 3/2007 igualtat efectiva dones i homes: art. 48

- ▶ Las empresas **deberán promover condiciones de trabajo que eviten** la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- ▶ Con esta finalidad **se podrán establecer medidas** que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- ▶ Los **representantes de los trabajadores** deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Classificació professional i ascensos

Per Raquel Serrano Olivares

1. Classificació professional: art. 22 ET

- Consta de dues fases:
 - a) Fase col·lectiva: mitjançant conveni col·lectiu o, en el seu defecte, acord entre l'empresa i la representació del personal, s'establirà a l'empresa el sistema de classificació professional dels treballadors/es mitjançant GRUPS PROFESSIONALS
 - b) Fase individual: per acord entre treballador/a i empresari s'assignarà a aquest un GP i s'establirà com a contingut de la prestació laboral la realització de totes les funcions corresponents al GP assignat o només a alguna d'elles. També es podrà acordar amb treballador/a la polivalència funcional = la realització de funcions de més d'un GP (l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que es realitzin més temps).
- Definició de Grup Professional: el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a treballador/a.

2. Classificació professional i perspectiva de gènere (I)

Article 22.3

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

2. Classificació professional i perspectiva de gènere (II)

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

3. Ascensos: art. 24 ET

- Els criteris i el sistema per als ascensos es fixaran per conveni col·lectiu o, en el seu defecte, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.
- En tot cas, els ascensos es produiran tenint en compte la formació, mèrits, antiguetat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari. A més a més, s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, podent-se fixar mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació.

Temps de treball

Per Raquel Serrano Olivares

Marc normatiu

- Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball
- Art. 40.2 CE
- Arts.34 a 38 ET
- RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball

A) Jornada de treball

- Es defineix com la durada de la prestació del treballador/a (o quantitat d'hores de treball) computada en mòdul diari, setmanal, mensual o anual
- 2 conceptes bàsics:
 - a) Jornada ordinària
 - b) Hores extraordinàries

A.1. Jornada màxima ordinària

- Art. 34 ET: la durada de la jornada de treball serà la pactada en els convenis o contractes de treball.
ARA BÉ, LÍMIT LEGAL, basat en art. 40.2 CE:
 - Jornada màxima ordinària:
 - a) la durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals ***de promig en còmput anual***
 - b) la durada màxima de la jornada ordinària ***diària*** és de 9 hores (treballadors/res menors de 18 anys, no podran realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu ni hores extraordinàries)

A.2. Distribució regular i irregular de la jornada de treball (I)

- a) Distribució regular de la jornada o jornada regular: es treballa el mateix nombre d'hores al dia i a la setmana durant l'any
- b) Distribució irregular de la jornada: 2 tipus:
 - Unes setmanes a l'any es treballen més de 40 hores i altres menys de 40 hores
 - Es treballen 40 hores totes les setmanes de l'any però alguns dies es superen les 9 hores diàries ordinàries de treball efectiu

A.2. Distribució regular i irregular de la jornada de treball (II)

- Per a la implantació d'una distribució irregular de la jornada és imprescindible complir els següents requisits:
 - 1. Ha d'estar prevista en conveni col·lectiu o, en el seu defecte, s'ha de pactar entre l'empresa i la representació del personal. Ara bé, en defecte de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball
 - 2. La distribució irregular haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari (12 hores entre el final d'una jornada i l'inici de l'altra) i setmanals (1 dia i mig ininterromput) i el treballador/a haurà de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball

A.3. Hores extraordinàries (art. 35 ET)

- Definició: aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball
- De caràcter voluntari: excepte si la seva realització s'ha pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball
- Compensació: Convenis col·lectius o, en el seu defecte, contracte individual optaran entre a) compensació econòmica, que no podrà ser inferior al valor hora ordinària, o b) descans compensatori dins dels 4 mesos següents a la seva realització
- Límit legal: 80 hores anuals (no es computen a aquests efectes ni les hores extres compensades amb descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització ni les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents)

B. Distribució del temps de treball

- 1. Horari de treball i calendari laboral
- 2. Modalitats d'horari de treball:
 - a) Jornada continuada i jornada partida
 - b) Horari flexible
 - c) Treball nocturn
 - d) Torns de treball
- 3. Dret de persones treballadores a adaptació durada i distribució del temps de treball

B.1. Horari de treball i calendari laboral

- L'horari de treball fixa el moment inicial i final del treball diari. ET no conté regulació general i completa horari
- Calendari laboral:
 - Document en el que es fixen normalment els dies de treball, els dies de descans i les festes. L'horari de treball també pot ser fixat dins del calendari, però ET no obliga a l'empresari a incloure'l
 - Art. 34.6 ET: “anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral”. La seva aprovació correspon a empresa però els RT ténen dret de consulta i informe previ

B.2. Jornada continuada i jornada partida

- Jornada continuada: aquella en la que la prestació diària del treball es realitza de forma ininterrompuda
- Jornada partida: aquella en que el temps de treball diari es divideix en dues fraccions, amb una interrupció entre elles que normalment correspon a l'hora del dinar
- Art. 34.4 ET: només es refereix a jornada continuada: si excedeix de 6 hores, període de descans de durada no inferior a 15 minuts (si es tracta de menor de 18 anys: dret a 30 minuts descans quan jornada diària continuada excedeixi de 4 hores i mitja). Període de descans es considerarà com temps de treball efectiu si així s'estableix en conveni o contracte de treball

B.3. Horari flexible

- Implica que treballador/a ha d'estar present en el seu lloc de treball determinades hores de la jornada, poden completar la resta d'elles en el moment de la seva elecció
- A diferència d'un horari únic i rígid per a tota la plantilla, treballadors/es poden adaptar l'inici o el final de la seva jornada segons llurs conveniències personals o familiars

B.4. Treball nocturn: art. 36 ET (I)

- Definició de treball nocturn: treball realitzat entre les 22 hores i les 6 de la matinada
- Definició de treballador/a nocturn/a: per a que es consideri treballador/a nocturn no és necessari que realitzi la seva jornada complementament en aquella franja horària, només s'exigeix que la realitzi normalment en període nocturn (una part no inferior a 3 hores de la seva jornada diària o quan es prevegi que pugui realitzar una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual)

B.4. Treball nocturn: limitacions (II)

- Treballador/a no podrà realitzar una jornada que excedeixi de 8 hores diàries de promig en un període de referència de 15 dies
- No podrà realitzar hores extraordinàries
 - ❖ Aquests límits de jornada es podran excepcionar en determinats supòsits previstos en art. 32 RD 1561/1995 sobre jornades especials de treball
- Haurà de gaudir d'un nivell de protecció en matèria de seguretat i salut adaptat a la naturalesa del seu treball:
 - a) En particular, obligació empresari/a de garantir avaluació salut abans de ser afectats a treball nocturn i, posteriorment, de forma periòdica
 - b) Si a treballador/a se li reconeixen problemes de salut lligats al treball nocturn, té dret a ser destinat a un lloc de treball diürn que existeixi a empresa i per al qual sigui professionalment apte
 - c) Retribució específica: es determinarà per conveni col·lectiu. En principi, retribució superior a la del treball diürn excepte que el salari s'hagi establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa o s'hagi acordat compensació treball nocturn per descans.

B.5. Treball a torns: art. 36.3 ET

- Treball a torns = forma d'organitzar el treball en equip en que les persones treballadores ocupen successivament els mateixos llocs de treball, implicant la prestació de serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.
- ET regula en particular els torns de treball en empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, establint que, en l'organització del treball a torns, s'ha de tenir en compte la rotació dels mateixos i que cap treballador/a estigui en el de nit més de 2 setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària
- Els treballadors/es a torns (rotatoris), gaudiran d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball
- ❖ Art. 19 RD 1561/1995 sobre jornades especials de treball preveu regles especials en matèria de descans setmanal i de descans entre jornades

B.6. Dret a l'adaptació de la durada i distribució de la jornada (art. 34.8 ET) (I)

- Finalitat: conciliació vida familiar i laboral
- Contingut: les persones treballadores tenen dret a sol·licitar adaptacions de la durada i distribució de la seva jornada i de la forma de prestació del treball, incloent-hi la prestació de treball a distància
- Subjectes causants:
 - a) Fills/es fins 12 anys
 - b) Fills/es majors de 12 anys, cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins 2n grau de la persona treballadora, així com altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per sí mateixos.
- Limitació: sol·licituds d'adaptació han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa

B.6. Dret a l'adaptació de la durada i distribució de la jornada (art. 34.8 ET) (II)

- Exercici dret: en NC es podran establir els termes d'exercici del dret. En defecte de regulació per NC, l'empresa té obligació d'obrir un procés de negociació amb la persona treballadora durant un màxim de 15 dies (es pressumirà concedida la sol·licitud si l'empresa no respon en aquest termini). Finalitzat el procés de negociació, l'empresa per escrit: a) comunicarà l'acceptació de la petició; b) plantejarà una proposta alternativa, o bé c) manifestarà la negativa al seu exercici, havent d'indicar en els dos últims supòsits les raons objectives que justifiquen la seva decisió
- En cas de discrepàncies, possibilitat de judicialitzar conflicte: procediment art. 139 LRJS

B.7. Dret al registre de la jornada

ART. 34. 9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C. Descansos i festes laborals

- 1. Descansos:
 - Diari: entre jornades: 12 hores
 - Setmanal (art.37.1 ET): de dia i mig ininterromput, acumulable per períodes de fins a 14 dies, que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge (treballadors menors 18 anys, 2 dies ininterromputs amb possibilitat acumulació per períodes de 14 dies)
- 2. Festes laborals (art.37.2 ET):
 - No podran excedir de 14 a l'any, de les quals 2 seran locals (festes nacionals són 12, però CC.AA. poden substituir algunes nacionals per les pròpies)
- 3. Descans setmanal i festes laborals són retribuïts

D. Vacances anuals: art. 38 ET

- Art. 40.2 CE: vacances periòdiques retribuïdes
- Contingut: suposa interrupció efectiva prestació de treball però no de la retribució
- No substituïble per compensació econòmica, excepte si relació laboral s'extingeix abans de gaudi descans
- Durada: la pactada en conveni col·lectiu o contracte però mai inferior a 30 dies naturals
- Període o períodes de gaudi: fixació de comú acord entre empresari i treballador/a. Ara bé, cal tenir en compte planificació anual vacances fixada en conveni col·lectiu. En cas desacord, jurisdicció social fixarà data
- Treballador/a coneixerà dates que li corresponguin dos mesos abans, al menys, a inici gaudi
- Incidència de la maternitat/paternitat i la incapacitat temporal: si es produeix coincidència temporal, dret a gaudir vacances en diferent data (veure limitacions art. 38.3 ET)

E. Reduccions de jornada (I)

1. Reduccions de jornada:
 - a) Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o força major (art. 47 ET)
 - b) Per causes relatives a conciliació vida familiar i laboral

E.1. Reduccions de jornada per conciliació vida familiar i laboral (art.37.4 a 7 ET)

- a) Per lactància fill/a menor 9 mesos, part prematur o hospitalització
- b) Per guarda legal fill/a o altre familiar dependent i per cura fill/a amb càncer o altra malaltia greu
- c) Per fer efectiva protecció o dret a l'assistència social integral de treballadores víctimes de violència de gènere i treballadors víctimes de terrorisme

E.2. Permís i reducció de jornada per lactància o hospitalització menor (art. 37.4 i 5 ET)

- Lactància fill/a per naixement, adopció o acolliment fins 9 mesos d'edat (o 12 mesos si exercici corresponsable):
 - Permís d'1 hora diària absència, que es podrà dividir en dues fraccions , o ALTERNATIVAMENT,
 - Reducció jornada en mitja hora, amb possibilitat d'acumular-se en jornades completes (segons conveni o acord individual)
- En cas naixement prematur fill o filla o que, per qualsevol altra causa, hagi de ser hospitalitzat a continuació del part:
 - Permís d'1 hora diària absència.
 - Així mateix, dret a reducció jornada fins màxim 2 hores amb disminució proporcional salari.
- Dret individual no transferible exercici a l'altre progenitor

E.3. Reducció de jornada per guarda legal fills/es o altres familiars dependents (art.37. 6 i 7 ET)

- A) **Cura directa per guarda legal fill/a menor 12 anys o amb discapacitat** que no desenvolupi activitat retribuïda: dret a reducció jornada **diària**, amb disminució proporcional salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella
- B) Igual dret que supòsit A) a treballador/a per **cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar** fins 2n grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda
- C) **Cura fill/a menor a càrrec treballador/a durant hospitalització i tractament continuat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu** que impliqui un ingrès hospitalari de llarga durada i requereixi atenció directa, contínua i permanent (fins que menor compleixi 23 o 26 si discapacitat, si es manté necessitat de cura directa, contínua i permanent): dret reducció jornada i disminució proporcional retribució, d'almenys la meitat de la durada d'aquella

Dret individual de cada persona treballadora

E.4. Regles comunes a anteriors supòsits reducció jornada (art.37.7 ET)

- La concreció horària i la determinació període gaudi permís lactància i supòsits reducció de jornada, correspondran a treballador/a, dins la seva **jornada ordinària**. No obstant, convenis podran fixar criteris per a concreció horària de la reducció jornada.
- Treballador/a, excepte força major, haurà de preavisar empresari/a amb antelació 15 dies (o la que fixi conveni), tot indicant la data d'inici i finalització permís lactància o reducció jornada per motius de conciliació.
- Les discrepàncies sorgides sobre concreció horària i determinació períodes gaudi seran resoltes per jurisdicció social a través procediment especial (art.139 Llei 36/2011)

E.5. Reducció jornada treballadores víctimes violència de gènere i treballadors víctimes de terrorisme (art.37.8 ET)

- Per fer efectiva la seva protecció o d^º assistència social integral, dret a reducció jornada de treball amb disminució proporcional salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. També treball a distància.
- Aquests drets s'exercitaran en els termes previstos en convenis col·lectius o en acords entre empresa i RT, o en acord entre empresa i treballadors/es afectats. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a treballadors/es
- Les discrepàncies sorgides sobre concreció horària i determinació períodes gaudi seran resoltes per jurisdicció social a través procediment especial (art.139 Llei 36/2011)

F. Permisos (art. 37.3 ET)

- Legislador reconeix dret a interrupció prestació treball, amb manteniment retribució, per determinades causes normalment situades en l'esfera personal del treballador/a i que no es produeixen de forma regular
- ET exigeix a treballador/a previ avís i justificació de la causa i fixa una limitació temporal de durada diferent en funció de cada causa concreta

G. Derecho de ausencia por razones de “fuerza mayor familiar” (art. 37.9 ET)

- Las personas trabajadoras tienen **derecho a ausentarse del trabajo** por causa de **fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares (¿grado?) o **personas convivientes**, en caso de **enfermedad o accidente** que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Tendrán derecho a que sean **retribuidas** las **horas** de ausencia por estas causas **equivalentes a 4 días al año**, conforme a lo establecido en CC o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLT
- ¿Se requiere previsión convencional o pacto de empresa para que ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año sean retribuidas?: No (SAN 19/2024, de 13 de febrero)
- Ejercicio derecho **no queda sujeto a exigencia de previo aviso**.
- Se exige la **acreditación del motivo** de ausencia.

H. Permiso parental (art. 48 bis ET)

- Derecho individual, no transferible, para el cuidado de hijos e hijas, o de menores acogidos por más de un año, **hasta el momento en que el menor cumpla 8 años**.
- Duración **no superior a 8 semanas**, continuas o discontinuas, que podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, conforme a lo que se establezca reglamentariamente.
- ¿Permiso o suspensión del contrato de trabajo? Art. 45.1.o) ET. De momento, sin retribución. Es previsible que se regule algún tipo de prestación vinculada al mismo, para dar cumplimiento a la normativa europea.
- La concreción de la fecha de inicio y fin del disfrute o, de los períodos de disfrute, le compete a la persona trabajadora, con un preaviso de 10 días, salvo fuerza mayor.
- Sólo se puede posponer la concesión del permiso por un tiempo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por CC. en los que el disfrute del permiso altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

Salari

Per Raquel Serrano

Definició i modalitats: art.26.1 ET

- Definició: la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors/es per la prestació professional de serveis per compte aliè, ja retribueixin el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball  pressumpció iuris tantum de que tot allò que rep treballador de l'empresari li és degut en concepte de salari
- Modalitats: en diner o en espècie (percepcions que es paguen mitjançant bé diferent del diner. No podrà superar 30% de percepcions salarials treballador/a)

Percepcions extrasalarials: art. 26.2 ET

- Les quanties percebudes pel treballador/a en concepte de:
 - Indemnitzacions i despeses com a conseqüència prestació serveis
 - Prestacions i indemnitzacions de Seguretat Social
 - Indemnitzacions laborals (per trasllat, suspensions o acomiadaments)

Classes de salari o sistema salarial en funció criteri utilitzat per a càlcul (quantia)

- A) Salari per temps: criteri utilitzat per calcular quantia és una unitat temporal (dia o mes, normalment); atèn bàsicament a durada treball prestat (deure rendiment mínim)
- B) Salari per resultat: criteri utilitzat és el rendiment efectiu obtingut per treballador/a individual i/o grup o col·lectiu treballadors/es (àmplia varietat de sistemes salarials organitzats sobre aquesta base)
- C) Salari mixt: suposa combinació dels dos criteris anteriors (temps i resultat o rendiment treball)

Principis constitucionals (I)

- A) Suficiència salari: art. 35.1 CE: SMI (art.27 ET)
- B) Principi de no discriminació:
 - Arts. 14 CE i 17 ET
 - Art. 28 ET: empresari/a està obligat/a a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, ja sigui de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions retributives

No discriminació salarial: art. 28 ET

- *1. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*
- *2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor: REGISTRO SALARIAL*
- *Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*
- *3. Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

Estructura salarial: art. 26.3 ET

- Es determina per conveni col·lectiu o, en el seu defecte, contracte individual:
- A) SALARI BASE: és la retribució fixada per unitat de temps o de obra/resultat (és retribució fonamental treballador/a, la més important quantitativament com a regla gral)
- B) COMPLEMENTS SALARIALS:
 - C. fixats en funció condicions personals treballador/a
 - C. fixats en funció circumstàncies relatives a treball realitzat (incloent de quantitat o qualitat treball)
 - C. fixats en funció circumstàncies relatives a situació i resultats empresa
 - Excepte pacte en contrari, no tindran caràcter consolidable complements vinculats a lloc de treball o situació empresa

Gratificacions extraordinàries (art. 31 ET)

- Treballador/a té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any (pagues extres), una d'elles amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre empresa i RT
- La quantia de les mateixes es fixarà per conveni col·lectiu
- No obstant, podrà acordar-se en conveni col·lectiu que les pagues extres es prorrategin en les dotze mensualitats

Compensació i absorció: art.26.5 ET

- Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors/es que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència:
 - Presupòsit: diferents fonts de regulació aplicables
 - Requisit: comparació entre conceptes salarials homogenis (regla general) i en còmput anual
 - Resultat: les millores normatives o convencionals no s'adicionen a les que venia gaudint treballador/a

Assegurament públic salari: FOGASA

- Insolvència o concurs empresari/a:
 - Cobertura: salaris i indemnitzacions (arts. 50, 51, 52 i indemnitzacions per finalització contracte temporal) pendents de pagament (límit quantitatiu)

Garanties compliment obligació empresarial

- A) Moment pagament: en data convinguda parts, però el període de meritació de les retribucions periòdiques i regulars no podrà excedir de 30 dies: incompliment: interès 10% (art. 29 ET)
- B) Lloc pagament: segons acord parts o usos i costums
- C) Documentació pagament: rebut individual en model oficial i signat per treballador/a (possible en suport informàtic)
- D) Protecció respecte creditors treballador/a (art.27.2 ET): SMI en la seva quantia és inembargable (excepció: pagament aliments cònjuge o fills/es)
- E) Salari últims 30 dies és crèdit superprivilegiat (art. 32 ET)
- F) Impossibilitat prestació per causa no imputable a treballador/a: conservarà dret al salari (art. 30 ET)
- G) Efectes incompliment: causa resolució indemnitzada contracte a instància treballador/a (art. 50 ET) i responsabilitat administrativa

Mobilitat funcional

Per Raquel Serrano Olivares

Mobilitat funcional: art. 39 ET

- Tipologia:
 - a) MF ordinària: canvi de funcions dins del mateix GP: no està subjecta a límit causal ni procedimental ni temporal. Únics límits: titulacions acadèmiques o professionals requerides i dignitat del treballador/a
 - b) MF extraordinària: realització de funcions no corresponents al mateix GP: 2 tipus:
 - MF ascendent (funcions superiors)
 - MF descendent (funcions inferiors)

Mobilitat funcional extraordinària ascendent: límits específics

- Límit causal: raons tècniques o organitzatives que justifiquin el canvi
- Límit temporal: temps imprescindible. Si realització funcions superiors supera els 6 mesos durant 1 any o els 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà reclamar l'ascens si a això no obsta allò disposat en conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades segons les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa.
- Límit procedimental: L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.
- Retribució: la corresponent a les funcions efectivament realitzades

Mobilitat funcional extraordinària descendent: límits específics

- Límit causal: raons tècniques o organitzatives que justifiquin el canvi
- Límit temporal: temps imprescindible.
- Límit procedimental: L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.
- Retribució: dret a mantenir la retribució d'origen

Mobilitat funcional substancial: art.41 ET

- El canvi de funcions no previst en els supòsits anteriors requerirà l'acord de les parts o, en el seu defecte, el compliment de les regles previstes per a les modificacions substancials en l'article 41 ET

Mobilitat geogràfica (art.40 ET): canvi unilateral de lloc de treball

Per Raquel Serrano

1. Mobilitat geogràfica: tipologia

- A) Mobilitat geogràfica ordinària (art.20 ET): no subjecta a límit temporal ni causal:
 - No suposa a treballador/a necessitat de canvi temporal o indefinit de residència
 - Centres de treball mòbils o itinerants
 - Empresa no ha d'assumir despeses relatives a major temps invertit en desplaçament ni major distància (excepte previsió en conveni o pacte individual)
- B) Mobilitat geogràfica substancial: art. 40 ET:
 - Suposa a treballador/a canvi temporal o indefinit/definitiu de residència
 - Límits causal i procedimentals

2. Mobilitat geogràfica substancial: modalitats

- A) Desplaçaments: canvis temporals de lloc de treball
- B) Trasllats:
 - Canvis indefinits o definitius de lloc de treball que impliquen a treballador/a canvi de domicili
 - Desplaçaments que superin els 12 mesos en un període de 3 anys (mateix tractament que trasllats)

3. Límit causal i límits procedimentals trasllats

- A) Límit causal:
 - Raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
 - Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial
- B) Límits procedimentals:
 - Trasllat individual o plural
 - Trasllat col·lectiu

4. Límits procedimentals i efectes trasllats individuals

- A) Notificació individual a treballador/a afectat/da i a representació personal amb antelació mínima 30 dies a efectivitat mesura
- B) Dret opció treballador/a entre:
 - Acceptació mesura amb compensació per despeses, o
 - Extinció contracte amb dret indemnització legal
- C) Impugnació judicial mesura (art.138 LRJS):
 - Termini caducitat 20 dies des de notificació per escrit
 - Si trasllat no justificat, reincorporació centre origen (i danys i perjudicis)
 - Si trasllat justificat, dret opció treballador/a entre acceptació o extinció indemnitzada contracte (*La sentència que declari justificada la decisió empresarial reconeixerà el dret del treballador a extinguir el contracte de treball, concedint un termini de 15 dies*)

5. Límits procedimentals trasllats col·lectius

- A) Trasl·lat col·lectiu:
 - Trasl·lat totalitat centre treball quan ocupi a més de 5 treballadors/es
 - Trasl·lat parcial quan, en període de 90 dies, afecti nombre treballadors/es no inferior a escala numèrica prevista legalment
- B) Límits:
 - Causal: idèntic a trasllat individual
 - Procedimental: apertura període de consultes/negociació amb representants treballadors o comissió *ad hoc* de durada no superior 15 dies; consulta versarà sobre causes i possibilitat evitar o reduir efectes trasllat
 - Un cop finalitzat període consultes, empresari notificarà treballadors decisió sobre trasllat

6. Límit causal i límits procedimentals desplaçaments

- A) Límit causal: raons econòmiques , tècniques, organitzatives o de producció o contractacions referides a l'activitat empresarial
- B) Límits procedimentals:
 - Treballador/a ha de ser informat del desplaçament amb antelació suficient a data efectivitat mesura
 - En desplaçaments superiors a 3 mesos: comunicació desplaçament amb antelació no inferior a 5 dies laborables i treballador/a dret a permís de 4 dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament (sense computar com a tals els de viatge, i despeses viatge a càrrec empresari)
- C) Efectes:
 - Acceptació mesura per part treballador/a i abonament per part empresa despeses de viatge i dietes
 - Possibilitat per a treballador/a d'impugnació judicial de la mesura, sens perjudici executivitat de la mateixa

7. Dret reagrupament familiar i altres preferències en canvi lloc de treball o permanència en lloc d'origen

- A) Dret a trasllat per reagrupament familiar quan cònjuge ha estat prèviament traslladat a centre treball en una altra localitat (i els dos treballin a la mateixa empresa)
- B) Dret preferent a canvi centre de treball de:
 - treballadores víctimes de violència de gènere
 - treballadors/es víctimes de terrorisme
 - treballadors/es amb discapacitat
- C) Prioritat permanència en centre d'origen de representants treballadors/es
- D) Mitjançant conveni col·lectiu o acord en període consultes, es podran establir prioritats permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat

Modificacions substancials de les condicions de treball i inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu (arts. 41 i 82.3 ET)

Per Raquel Serrano

1. Distinció clau

- A) Si condició que es pretèn modificar està prevista en conveni col·lectiu estatutari (eficàcia personal general): procediment a seguir és el de l'article 82.3 ET
- B) Si condició que es pretèn modificar no està prevista en conveni col·lectiu estatutari sinó en contracte o pacte individual, acord o pacte col·lectiu extraestatutari o decisió unilateral de l'empresa d'efectes col·lectius: procediment a seguir és el de l'article 41 ET

2. Modificació substancial CT: art.41 ET

- A) Condicions de treball modificables unilateralment a través art.41 ET:
 - entre altres, jornada de treball; horari i distribució temps de treball; règim de treball a torns; sistema de remuneració i **quantia salarial**; sistema de treball i rendiment; funcions, quan excedeixin dels límits mobilitat funcional previstos a art. 39 ET
- B) Límit causal:
 - Raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
 - Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa
- C) Límits procedimentals:
 - Modificacions individuals o plurals
 - Modificacions col·lectives
- D) Efectes

3. Límits procedimentals modificacions substancials CT de caràcter individual o plural

- A) Concepte de ms de caràcter individual o plural: quan modificació afecta, en un període de 90 dies, a un número de treballadors/es inferior a límits numèrics art.41.2 ET
- B) Procediment: notificació individual decisió a treballador/a i RT amb antelació mínima 15 dies
- C) Efectes:
 - En casos de modificació aspectes relatius a temps de treball, sistema de remuneració, quantia salarial o funcions, treballador/a, si resulta perjudicat per mesura, pot rescindir contracte i percebre indemnització legal
 - Possibilitat impugnació judicial mesura: Si sentència declara mesura injustificada, dret treballador/a a ser reposat en les seves anteriors condicions de treball (i danys i perjudicis)//Si mesura justificada, dret a rescisió indemnitzada (termini 15 dies)// Si nul·litat, reposició en anteriors condicions de treball i execució sentència en propis termes.

4. Límits procedimentals modificacions substancials de caràcter col·lectiu

- A) Concepte de ms de caràcter col·lectiu: quan modificació afecta, en un període de 90 dies, a un número de treballadors/es superior a llindars numèrics art.41.2 ET
- B) Procediment (sens perjudici possibilitat de procediment específic alternatiu previst per conveni):
 - Període de consultes de durada no superior 15 dies; versarà sobre causes i possibilitat evitar o reduir efectes
 - Si període consultes finalitza amb acord, pressumpció de que concorren causes justificatives; acord no impedeix impugnació individual
 - Si període consultes finalitza sense acord, empresari notificarà decisió a treballadors/es i sortirà efectes en termini de 7 dies següents

5. Inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu: art.82.3 ET

- A) Només és possible respecte determinades matèries tassades legalment:
 - Jornada de trabajo
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social
- B) La modificació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu es considera sempre com a modificació substancial de caràcter col·lectiu

6. Límit causal

- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció:
 - S'entèn que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior a l'enregistrat en el mateix trimestre de l'any anterior
- S'entèn que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretengui col·locar en el mercat

7. Límits procedimentals

- Període de consultes de durada no superior a 15 dies:
 - Si acord amb RT (o comissió *ad hoc*): pressumpció de que concorren causes justificatives i es podrà procedir a inaplicació
 - Si no acord:
 - Sotmetiment discrepància a comissió paritària conveni (a petició de qualsevol de 2 parts)
 - Si no acord comissió o no sotmetiment a comissió, parts hauran de sotmetre's a procediments de solució extrajudicial de conflictes (d'àmbit autonòmic o estatal)
 - Si tampoc s'arriba a acord, qualsevol 2 parts podrà sotmetre discrepància a Comissió consultiva nacional de convenis col·lectius o a corresponent òrgan autonòmic; comissió decidirà sobre inaplicació directament o a través d'àrbitre/a designat/da. Aquesta decisió tindrà la mateixa eficàcia que acords assolits en període consultes

A black Panasonic CCTV camera is mounted on a light-colored, textured wall. A black cable runs from the camera down to a power source, which is a small, light-colored rectangular box. A piece of white paper is taped to the wall next to the power source. The camera has the Panasonic logo and 'CCTV CAMERA' printed on it.

Control empresarial y nuevas tecnologías

Raquel Serrano
Abril 2023

Art. 20.3 ET

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad

Art. 20

bis ET

.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

LÍMITES AL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL

- Arts.20.3 y 20 bis ET:



- Dignidad trabajadores/as
- Respeto a intimidad (art. 18.1 CE)
- En caso de correo y teléfono: derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE)
- Derecho autodeterminación informática: protección y control sobre datos personales (art. 18.4 CE)



Videovigilancia

Artículo 89 LO 3/2018

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. **Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.**

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

Art. 22 LO 3/2018

Tratamientos con fines de videovigilancia.

1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones. (...)

4. El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la **colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando**, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información

Art. 22 LO 3/2018

- Finalidad: preservar seguridad personas, bienes e instalaciones
- Deber de información: se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible (pegatina o cartel)

Art. 89 LO 3/2018

- Finalidad: control empresarial cumplimiento obligaciones laborales
- Deber de información más amplio: con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y RT, acerca de esta medida
- ❖ Excepción:  captación comisión flagrante de un acto ilícito (basta con pegatina o cartel)

3 escenarios

**Cámaras
seguridad: ¿ilícitos
penales y laborales
o solo penales?**

**Cámaras control
Sospechas previas**

**Cámaras control
Sin sospechas
previas**

- **CÁMARAS SEGURIDAD**
- **DEBER INFORMACIÓN ATENUADO= PEGATINA**
 - Se pueden utilizar grabaciones para acreditar ilícitos trabajadores/as conectados con seguridad en sentido amplio
 - *SSTS 21.7.2021 y 13.10.2021 (asuntos Securitas y Vitrasa)*: prestaciones de servicios estrechamente ligadas con seguridad (pero no ilícitos penales).
 - *STS 30.3.2022 (asunto Áreas)*: dependiente-cajero: detección hurtos
 - *STS 1.6.2022 (asunto Starbucks)*: dependiente cajero: sospecha de infracciones laborales, hurtos, derivada denuncia cliente en redes sociales
 - *STCO 119/2022 (asunto Saltoki Araba)*: trabajador de atención al público empresa fontanería y material eléctrico y de construcción: conducta sospechosa previa: hurto (entrega de productos empresa a tercero a cambio de dinero en metálico sin entrega de albarán ni recibo alguno)

- **CÁMARAS CONTROL**
- **SIN SOSPECHAS PREVIAS**
 - +
 - **DEBER INFORMACIÓN AMPLIO** ¿alcance?:
¿finalidad disciplinaria?
¿ubicación exacta?
(no exige norma informar sobre ubicación exacta cámaras -*STSJ Galicia de 15.2.2021*-)
 - +
 - **PROPORCIONALIDAD**
¿son posibles cámaras permanentes?
 - *STS 5.3.2020*

- **CÁMARAS CONTROL (ocultas)**
- **CON SOSPECHAS PREVIAS**
 - +
 - **DEBER INFORMACIÓN ATENUADO =PEGATINA**
 - *Asuntos Bershka TCO 39/2016, de 3.3.2016 y López Ribalda II TEDH 17.10.2019*
 - *STS 22.7.2022 (empleada de hogar) (cámaras secretas –sin pegatina–, excepcionalmente)*

STCO 39/2016. BERSHKA

- Derecho a la protección de datos personales: 18.4 CE
 - No se precisa consentimiento persona trabajadora para tratamiento datos personales que son necesarios para el cumplimiento del contrato de trabajo y, en este caso, para llevar a cabo control de la actividad laboral.
 - Sí es exigible cumplir con deber de información. Con todo, incumplimiento deber no determina automáticamente vulneración derecho art. 18.4 CE, sino que habrá que valorar circunstancias concurrentes aplicando pº proporcionalidad.
 - En caso concreto, deber no se ha incumplido porque basta con que el trabajador/a conozca existencia cámaras **sin que sea preciso especificar finalidad exacta del control**. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato.

STEDH 17.10.19. Caso López Ribalda (II)

- **Hechos:** 5 cajas de un supermercado fueron despedidas tras ser grabadas por una cámara oculta mientras robaban productos o permitían que otros (compañeros/as y clientes) robaran tales productos. Existían fundadas sospechas previas de robo derivadas de descuadre entre stock y ventas.
- **Fundamentación jurídica:**
 - A) Existía finalidad legítima: sospechas previas: protección patrimonio empresarial y castigo autores
 - B) Test de Proporcionalidad:
 1. Nivel de intrusión en intimidad (zonas vigiladas, duración temporal de la medida, difusión imágenes y finalidad uso)
 2. Existencia medios alternativos menos lesivos
 3. Obligación de información previa: ante sospechas fundadas de incumplimiento laboral, falta de información previa no determina necesariamente lesión DF (medida temporal)

STCO 119/2022, de 29 de septiembre. Saltoki Araba

1. En fecha 21 de junio de 2019, la empresa despidió disciplinariamente a uno de sus trabajadores; despido que fue impugnado. En la instancia, se decretó la procedencia del mismo por transgresión de la buena fe contractual: **entregar unos productos propiedad de la empresa a un tercero que le abona un dinero en metálico del que se apropia, absteniéndose de entregar albarán de entrega ni recibo de pago alguno**, y que tienen la gravedad suficiente como para justificar su despido disciplinario.
2. Como medio de prueba, el juzgado valoró, entre otras, la grabación procedente del visionado de una cámara de videovigilancia colocada en el interior del centro de trabajo, **dentro del sistema general de seguridad de la empresa**, que aparecía anunciado mediante un **cartel colocado en el exterior del centro, en el que constaba la mención a "zona videovigilada"**.
3. **El gerente de la empresa revisó las imágenes grabadas al haber apreciado el día anterior** que, en la zona interior del mostrador de atención al público donde prestaba servicios el trabajador despedido, se encontraba una **bolsa con el signo identificativo de una empresa de la competencia, conteniendo en su interior un producto de su propia empresa**. Cuando, al final de la jornada del día siguiente, observó que la bolsa no se encontraba en ese lugar, y ante lo **irregular de la situación**, comprobó la grabación de ese día, advirtiendo la conducta determinante del despido.
4. En suplicación se declara la improcedencia del despido por ilicitud de la prueba.

Fundamentación jurídica

➤ Doble perspectiva de análisis:

- a) **Derecho a la protección de datos:** exige (i) un análisis sobre el cumplimiento de la normativa vigente en la materia: derecho/deber de información; y (ii) para el caso de que no se haya respetado ese derecho/deber, habrá que realizar una tarea de ponderación o juicio de proporcionalidad a fin de valorar la justificación o no de la medida adoptada.
- b) **Derecho a la intimidad:** juicio de ponderación, conforme al triple canon que, partiendo de la existencia de un fin legítimo, valore la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

Derecho a la protección de datos personales

- La instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral **no exige el consentimiento expreso del trabajador**, porque se entiende implícito por la mera relación contractual.
- Pero subsiste el **deber de información del empresario**. En principio, este **deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa**. Sin embargo, la norma permite que, en caso de **flagrancia de una conducta ilícita**, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo informativo.
- La empresa había colocado el correspondiente distintivo en lugar visible, ajustado a las previsiones legales en materia de protección de datos. Las cámaras se utilizaron para comprobar un **hecho concreto, que resultó flagrante, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta**, como era la *irregularidad manifiesta de guardar un producto de la empresa dentro de una bolsa con el logotipo de una empresa de la competencia*.

Derecho a la intimidad

- **Juicio de ponderación:**
- (i) Medida **justificada**: concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada.
- (ii) Medida **idónea** para la finalidad pretendida: constatar la ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes.
- (iii) Medida **necesaria**: no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral. Cualquier otra medida habría advertido al trabajador, haciendo entonces inútil la actuación de la empresa.
- (iv) Medida **proporcionada**: (a) las cámaras no estaban instaladas en lugares de descanso, ocio o de carácter reservado, sino *en zonas de trabajo abiertas a la atención al público*; (b) las cámaras no estaban instaladas de forma subrepticia, sino *en lugares visibles*, tanto para los trabajadores del establecimiento como para el público en general; (iii) las cámaras **no fueron utilizadas con carácter generalizado o indefinido**, o para realizar una investigación de carácter prospectivo, sino para verificar la posible existencia de una conducta irregular detectada el día anterior.

Voto particular (I)

- El nuevo marco normativo ex art. 89.1 LO 3/2018 incide en la jurisprudencia constitucional establecida en la STC 39/2016, desautorizando la posibilidad del cumplimiento ordinario del deber de información a los trabajadores mediante la mera información genérica dada al público.
- La opinión mayoritaria en la que se sustenta la sentencia no parece reflejar en su toma de posición la relevancia que tiene en esta regulación la relación **regla general-excepción** contenida en el art. 89.1 LO 3/2018, pues sitúa a ambas en un mismo nivel valorativo y desvirtúa con ello el esfuerzo legislativo por dotar de un régimen de garantía este tipo de medidas.
- **La voluntad del legislador es que se informe a los trabajadores de manera específica y diferenciada a la del público en general sobre la existencia de un sistema de control videográfico y de los eventuales fines disciplinarios de las imágenes captadas.**

Voto particular (II)

- Desde la perspectiva del art. 18.4 CE, **NO bastará que se verifique que concurre una situación de flagrancia en la captación de la imagen** y la presencia en el lugar de trabajo del cartel informativo, para usar la imagen con fines disciplinarios. Será preciso, además, en atención a la naturaleza esencial del deber específico de información, que se den cumplidas razones por parte del empleador respecto de su incumplimiento. En un sentido contrario, se estaría poniendo en un mismo nivel valorativo la regla general y la excepción.
- Contra la voluntad del legislador orgánico, **se estaría propiciando que el empleador optara por el incumplimiento continuado de la regla general del deber específico de información a sus trabajadores fiándolo todo, ante la existencia de carteles genéricos informativos, a la eventual concurrencia de la flagrancia en la captación para legitimar el uso disciplinario de las imágenes obtenidas.**

Extinció del contracte de treball

Per Raquel Serrano

A) Extinció del contracte a iniciativa del treballador/a

- 1. Dimissió (art.49.1 d) ET):
 - facultat treballador/a de resoldre lliure i voluntàriament contracte, sense necessitat de causa
 - Requisits: comunicació a empresari/a amb preavís (segons conveni o costum; personal alta direcció: 3 mesos)
- 2. Resolució contracte per incompliment greu empresari/a (art.50 ET):
 - treballador/a pot sol·licitar a jutge extinció indemnitzada contracte (quantia = acomiadament improcedent)
 - Causes: a) ms condicions de treball sense complir requisits art.41 ET que perjudiquin dignitat treballador/a; b) falta de pagament o retards continuats en pagament salari; i c) qualsevol altre incompliment greu obligacions empresari/a

B) Extinció del contracte a iniciativa empresari/a: acomiadament

- B.1) Per causes subjectives o incompliment contractual del treballador/a: acomiadament disciplinari
- B.2) Per causes objectives relatives a:
 - Ineptitud sobrevinguda del treballador/a
 - Falta adaptació treballador/a a modificacions tècniques operades al seu lloc de treball
 - Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
 - Extinció de contractes indefinits concertats per part d'entitats sense ànim de lucre en execució de plans i programes públics determinats sense dotació econòmica estable i finançats per AA.PP, per insuficiència de la corresponent consignació econòm.

Acomiadament disciplinari (arts.54 a 56 ET) (I)

- És una de les possibles mesures que pot adoptar empresari/a davant incompliments **greus i culpables** treballador/a: caldrà atendre a circumstàncies concretes de cada cas.
- Legislador considera incompliments contractuals els següents:
 - A) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball
 - B) La indisciplina o desobediència en el treball
 - C) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells
 - D) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança
 - E) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat
 - F) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball
 - G) L'assetjament moral, l'assetjament discriminatori per raó de sexe o altres motius prohibits i l'assetjament sexual

Acomiadament disciplinari (II): forma

- A) Empresari/a ha de notificar acomiadament mitjançant comunicació escrita en la que hi figurin els fets i la data d'efectes acomiadament
- B) En cas treballador/a sigui representant dels treballadors o delegat/da sindical:
 - Apertura expedient contradictori: audiència prèvia a interessat/a i a resta membres representació
- C) En cas treballador/a sigui afiliat/da a un Sindicat (i empresari/a en tingui constància): audiència prèvia a delegats/des sindicals de la secció sindical corresponent
- D) Empresari/a que incompleixi alguna d'aquestes formalitats podrà realitzar un nou acomiadament en termini de 20 dies següents a primer acomiadament

Acomiadament disciplinari (III): qualificació

- A) Procedent: quan s'han complert exigències formals i s'acredita l'incompliment al·legat per empresari/a
- B) Improcedent: quan no s'han complert exigències de forma o no s'acredita incompliment (o incompliment no té suficient gravetat – p^o proporcionalitat -)
- C) Nul:
 - Quan sigui discriminatori o es produeixi amb violació d'altres drets fonamentals
 - L'acomiadament de treballadores embarassades i de treballadors i treballadores durant o en finalitzar període de suspensió contracte per naixement, adopció, guarda, acolliment, risc durant embaràs, risc durant lactància natural, permís parental, i excedència, adaptacions de jornada, reducció jornada o permís per cura de fills/es i altres familiars dependents, així com treballadores víctimes violència gènere i víctimes de violència sexual (excepte que es declari procedència acomiadament per motius no relacionats amb embaràs o exercici drets abans indicats)

Acomiadament disciplinari (IV): efectes

- A) Procedent: suposa convalidació acomiadament: treballador/a no té dret a cap indemnització
- B) Improcedent: opció empresarial (excepte si treballador/a és representant treballadors o delegat/da sindical) entre:
 - **readmissió** treballador/a i abonament salaris de tramitació, **o bé**
 - **extinció indemnitzada** contracte (33 dies per any de servei amb màxim 24 mensualitats + D.T 11ª ET contractes formalitzats amb anterioritat 12 febrer 2012)
 - ❖ Possibilitat nou acomiadament en 7 dies des de notificació sentència si improcedent per motius forma i empresari ha optat per readmissió
 - ❖ Opció s'ha d'efectuar en termini 5 dies des de notificació sentència; si no s'opta expressament, s'entén opció per readmissió
- C) Nul: Readmissió treballador/a amb abonament salaris deixats de percebre (salaris de tramitació)

Acomiadament per causes econòmiques, tècniques, objectives o de producció: art. 52 c) ET

- Cal distingir acomiadament individual o plural per causes ETOP d'acomiadament col·lectiu per causes ETOP regulat a art.51 ET
- Diferència rau en el nombre de treballadors/es afectats per acomiadament d'acord amb escala prevista a art.51.1 ET
- Causes:
 - S'entèn que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entèn que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior a l'enregistrat en el mateix trimestre de l'any anterior
 - S'entèn que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretèn col·locar en el mercat

Acomiadament per causes ETOP individual o plural art. 52 c)

ET: requisits de forma (= per resta causes objectives 52)

- A) Comunicació escrita al treballador/a amb expressió causa
- B) Posada a disposició del treballador/a, **simultàniament** a lliurament de comunicació escrita, d'indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb màxim 12 mensualitats. Si la causa acomiadament és econòmica i no es pot posar a disposició treballador/a indemnització, empresari/a ha de fer constar aquesta circumstància en comunicació escrita, sens perjudici dret treballador/a a exigir abonament quan tingui efectivitat decisió extintiva
- C) Concessió termini preavís de 15 dies, computat des de lliurament comunicació al treballador/a fins extinció contracte de treball. De l'escrit de preavís es donarà còpia a representació del personal. Durant període preavís, treballador/a tindrà dret a llicència retribuïda de 6 hores setmanals amb finalitat de trobar nova ocupació

Acomiadament per causes ETOP individual o plural arts. 52 c) i 53 ET: qualificació (= per resta causes objectives)

- A) Procedent: quan compliment requisits formals i acreditació concurrència causa
- B) Improcedent: quan incompliment requisits forma o falta acreditació causa. En tot cas, la no concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència acomiadament, sens perjudici obligació empresari d'abonament salaris corresponents a aquest període o al pagament indemnització en quantia correcta
- C) Nul:
 - Quan sigui discriminatori o es produeixi amb violació d'altres drets fonamentals
 - L'acomiadament de treballadores embarassades o de treballadors i treballadores per exercici drets conciliació (veure acomiadament disciplinari nul), excepte que acomiadament es declari procedent

Acomiadament per causes ETOP individual o plural arts. 52 c) i 53 ET: efectes

- La qualificació per l'autoritat judicial de la nul·litat, procedència o improcedència de la decisió extintiva produirà iguals efectes que els ja indicats per a l'acomiadament disciplinari amb les següents modificacions:
 - En cas de procedència, treballador/a tindrà dret a indemnització, consolidant-la d'haver-la rebut;
 - Si l'extinció es declara improcedent, i l'empresari procedeix a readmissió, treballador/a haurà de reintegrar-li la indemnització percebuda. En cas d'opció per l'extinció amb indemnització econòmica (de 33 dies/màxim 24 mensualitats), es deduirà d'aquesta l'import de la indemnització ja rebuda (20 dies/màxim 12 mensualitats)

Acomiadament col·lectiu per causes ETOP:

art.51 ET: definició

- S'entendrà per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball per causes ETOP quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti al menys a:
 - a) 10 treballadors en **empreses** que n'ocupin menys de 100
 - b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles empreses que n'ocupin entre 100 i 300
 - c) 30 treballadors en **empreses** que n'ocupin més de 300
- També es considerarà acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin a la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el número de treballadors afectats sigui superior a 5 (cessació total activitat empresarial)
- Per al còmput del nombre d'extincions de contractes es tindrà en compte també qualsevol altra extinció produïda en el període de referència (90 dies) per iniciativa de l'empresa en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador (s'exclou de còmput cessament per terminació contracte temporal si no es tracta de contractació temporal en frau de llei), **sempre que el seu número sigui, al menys, de cinc**

Acomiadament col·lectiu: límit causal

- S'entèn que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entèn que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior a l'enregistrat en el mateix trimestre de l'any anterior
- S'entèn que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretèn col·locar en el mercat

Acomiadament col·lectiu: límits procedimentals

(I)

- Període de consultes amb RT de durada no superior a 30 dies, o 15 si empresa menys de 50 treballadors
- Consulta versarà, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i atenuar les seves conseqüències mitjançant mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat
- Si acomiadament afecta a més de 50 treballadors, empresa haurà d'oferir-los un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de 6 mesos, haurà d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i cerca activa d'ocupació (no aplicable a empreses en procediment concursal)
- Durant període de consultes, parts hauran de negociar de bona fe, de cara a la consecució d'un acord

Acomiadament col·lectiu: límits procedimentals

(II)

- La comunicació inici període de consultes es realitzarà mitjançant escrit adreçat per empresari a RT (regles especials en cas de no existir RT), i es remetrà una còpia a l'autoritat laboral
- Contingut mínim comunicació escrita:
 - **a)** Especificació causes
 - **b)** Número i classificació professional de treballadors afectats per acomiadament
 - **c)** Número i classificació professional de treballadors empleats habitualment en últim any
 - **d)** Període previst per a la realització dels acomiadaments
 - **e)** Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments
 - **F)** Representants que integraran la comissió negociadora
- La comunicació haurà d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de causes acomiadament i de la resta d'aspectes indicats anteriorment, així com de tota la informació necessària per acreditar les causes (veure desenvolupament reglamentari: Reial Decret 1483/2012)

Acomiadament col·lectiu: funcions autoritat laboral i ITSS

- Rebuda la comunicació inici període consultes, autoritat laboral donarà trasllat de la mateixa a entitat gestora de prestacions d'atur i sol·licitarà, amb caràcter preceptiu informe de la ITSS sobre els extrems de la comunicació i el desenvolupament període de consultes
- Autoritat laboral vetllarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre advertiments i recomanacions a les parts que no suposaran paralització ni suspensió del procediment. Igualment, podrà realitzar durant període de consultes, a petició conjunta de les parts, actuacions de mediació. També podrà realitzar funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per pròpia iniciativa.
- Autoritat laboral podrà impugnar acords assolits en període consultes (frau, dol, coacció o abús de dret o obtenció indeguda prestacions atur per inexistència causa motivadora situació legal d'atur)
- El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir. **Novetat!!**

Finalització període de consultes i efectes

- Transcorregut període consultes, empresari comunicarà a autoritat laboral resultat:
 - A) Si s'hagués assolit acord, traslladarà còpia del mateix a autoritat laboral
 - B) Si no s'hagués assolit acord, empresari remetrà a RT i a autoritat laboral la decisió final sobre acomiadament
 - ❖ Assolit l'acord o comunicada la decisió extintiva a la RT, l'empresa podrà notificar els acomiadaments individualment a treballadors afectats segons allò establert a art. 53.1 ET
- **Efectes:**
 - a) Prioritat permanència RT
 - b) És possible impugnació individual i impugnació col·lectiva (per part de representants dels treballadors) acomiadament

Acomiadaments col·lectius que afectin a treballadors/es amb 50 o més anys

- Quan es tracti d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguin **treballadors amb 55 o més anys d'edat**, existirà l'obligació empresarial d'abonar les quotes destinades al **finançament d'un conveni especial amb la Seguretat Social** respecte d'aquests treballadors (D.A.13ª RDL 8/2015, Text Refós Llei General Seguretat Social). Les cotitzacions abastaran des de cessament treball o, en el seu cas, des de finalització prestació atur contributiva, fins que treballador compleixi 63 anys o, si causa ERE econòmica, 61. A partir d'aquesta edat, cotitzacions a càrrec treballador fins jubilació ordinària o anticipada
- Les **empreses amb beneficis** que realitzin acomiadaments col·lectius que incloguin a **treballadors de 50 o més anys d'edat**, hauran de realitzar una **aportació econòmica al Tresor Públic** (segons allò establert D.A.16ª Llei 27/2011, 1 agost)

Suspensions del contracte de treball i excedències

Per Raquel Serrano

Distincions bàsiques

- A) Suspensió contracte de treball: suposa interrupció temporal de principals efectes contracte treball, treballar i remunerar el treball. En finalitzar causa, treballador/a té dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball (dret/obligació reserva lloc de treball)
- B) Excedències:
 - Forçosa: tècnicament constitueix un supòsit de suspensió del contracte de treball
 - Voluntària: no es produeix pròpiament una suspensió contracte de treball ja que excedent no té dret a reserva lloc de treball sinó dret preferent a ocupar vacants de la seva mateixa o similar categoria professional que hi haguessin o es puguin produir a empresa
 - Per cura de fills/es o altres familiars dependents: supòsit de suspensió del contracte amb particularitats

Causes suspensió (art. 45 ET) (I)

- **A) Incapacitat temporal**

- 12 mesos, prorrogable 6 mesos més si es presumeix possibilitat de curació i alta mèdica en aquest termini
- Si es passa a IP però amb previsible revisió per millora, subsisteix suspensió i reserva lloc de treball període 2 anys

- **B) Naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment**

- 16 setmanes per a cada progenitor (6 setmanes posteriors part, adopció o acollida són obligatòries per als dos progenitors, adoptants o acollidors i s'han de gaudir a jornada completa)
- Les 10 setmanes restants es podran gaudir a temps complert o parcial.
- Dret individual de cada progenitor (no es pot transferir exercici a l'altre progenitor/a).

Causes suspensió (art. 45 ET) (II)

- C) Mutu acord parts i per causes vàlidament consignades en contracte
- D) Risc durant l'embaràs o lactància natural i violència de gènere (per decisió treballadora que es vegi obligada a abandonar lloc de treball)
- E) Exercici càrrec públic representatiu i excedència forçosa
- F) Privació de llibertat (mentre no existeixi sentència condemnatòria ferma) i suspensió disciplinària
- G) Vaga i tancament patronal (legals)
- H) Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o força major temporal

Excedències

- A) forçosa
- B) voluntària
- C) per cura familiars
 - Cura fills/es
 - Cura altres familiars

Excedència forçosa (art.46)

- És de caràcter obligatori per a qui es troba en el corresponent supòsit (pot ser imposada per l'empresari/a)
- Causes: a) designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti assistència treball i b) art.9.1 b) LOLS: dret a excedència forçosa de treballadors/es que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en sindicats més representatius
- Efectes: els mateixos que suspensió contracte: reserva lloc de treball i còmput antiguitat

Excedència voluntària (art.46.5 ET)

- És voluntària per al treballador/a però empresari/a està obligat a concedir-la si es compleixen condicions legal o convencionalment exigides:
 - Antiguitat mínima en l'empresa d'1 any
 - Termini excedència no menor a 4 mesos i no major a 5 anys
 - Haver transcorregut al menys 4 anys des de final anterior excedència
- Efectes:
 - No dret a reserva lloc de treball sinó dret preferent a reingrès en vacants d'igual o similar categoria que hi haguéssin o es produïssin a l'empresa. Es tracta de dret potencial o expectant condicionat a existència vacant
 - Període excedència no computa com temps de serveis

Excedència per cura fills/es i altres familiars (art. 46.3 ET)

- A) Cura fills/es (per naturalesa, adopció o acolliment):
 - Durada no superior a 3 anys, a comptar des de naixement o data resolució judicial o administrativa
- B) Cura cònjuge o parella de fet i familiars fins 2on grau consanguinitat o afinitat que no puguin valer-se per sí mateixos i no activitat retribuïda:
 - Durada no superior a 2 anys (ampliable per negociació col·lectiva)
- C) Efectes:
 - Dret a reserva lloc de treball durant primer any; resta període: reserva referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent
 - Temps excedència computable a efectes antiguitat
 - Període d'excedència es pot gaudir de forma fraccionada, alternant-lo amb períodes de treball