Introducció al dret del treball

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

P09/01503/00341

UOC
Universitat Oberta de Catalunya
www.uoc.edu

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

Índex

Introducció 7

Objectius 9

1. Les fonts del dret del treball 11
1.1. Les fonts normatives del dret del treball 11
1.1.1. La Constitució espanyola i el dret del treball 11
1.1.2. Les Fonts de dret internacional i de dret comunitari 12
1.1.3. La Llei i el Reglament com a font del dret del treball 13
1.1.4. El conveni col·lectiu 14
1.1.5. El conveni col·lectiu, la vaga i la pau social 17
1.2. La representació dels treballadors i empresaris 18

2. El contracte de treball 19
2.1. El contracte de treball com a font de la relació de treball 19
2.2. Definició del contracte de treball 19
2.3. El treballador com a subjecte de la relació laboral 20
2.4. L'empresari com a subjecte de la relació laboral 21
2.4.1. Definició 21
2.4.2. La identificació de l'empresari a fi de determinar la responsabilitat en matèria laboral: supòsits conflictius 21
2.5. Les relacions laborals de caràcter comú i les relacions laborals de caràcter especial 24
2.6. Treballs exclosos 24

3. Conclusió i efectes del contracte de treball 26
3.1. Elements essencials del contracte de treball 26
3.2. La nul·litat del contracte 26
3.3. La forma del contracte de treball 26
3.4. Els efectes del contracte en el temps. El contracte de durada indefinida i de durada determinada 27
3.4.1. El contracte indefinit ordinari 27
3.4.2. Els contractes temporals 28
3.4.3. El contracte de relleu 30

4. La prestació del treballador 31
4.1. L'accés al lloc de treball i a l'empresa 31
4.1.1. El període de prova 31
4.1.2. La classificació professional 32
4.2. El temps de treball 32

4.2.1. L'ordenació del temps de treball 32
4.2.2. El contracte a temps parcial 33
4.2.3. El descans setmanal, les festes i el calendari laboral i les vacances 34

5. La posició jurídica de l'empresari..... 35
5.1. El poder de direcció de l'empresari 35
5.2. L'obligació salarial 36
5.2.1. Concepte de *salari*..... 36
5.2.2. L'estructura del salari 36
5.2.3. La determinació de la quantia salarial 37
5.2.4. Lloc, temps i forma de pagament del salari 37
5.2.5. Càrregues fiscals i de la Seguretat Social 37
5.3. L'ocupació efectiva 38
5.4. Seguretat, higiene i salut laboral 38

6. Alteracions de la relació laboral..... 39
6.1. La modificació dels elements objectius del contracte 39
6.1.1. La modificació del contracte per part del treballador 39
6.1.2. La modificació del contracte per part de l'empresari 40
6.2. La modificació dels elements subjectius del contracte 43

7. La interrupció, suspensió i excedència de la relació de treball..... 45
7.1. Notes delimitadores de la interrupció, la suspensió i l'excedència 45
7.2. Supòsits d'interrupció, suspensió i excedència 46
7.2.1. Permisos i llicències retribuïdes 46
7.2.2. Supòsits suspensius de la relació de treball 46
7.2.3. Supòsits d'excedència 48

8. Extinció del contracte de treball..... 50
8.1. Formalitats de l'extinció del contracte de treball: la liquidació 50
8.2. Efectes de l'extinció del contracte de treball 51
8.3. Supòsits d'extinció del contracte de treball 51
8.3.1. Extinció per mutu acord 51
8.3.2. Extinció per decisió unilateral d'una de les parts 52
8.3.3. Extinció del contracte per impossibilitat objectiva sobrevinguda 59
8.3.4. Acabament del contracte per jubilació 60

Resum..... 62

Exercicis d'autoavaluació..... 65

Solucionari..... 66

Glossari..... 67

Bibliografia..... 68

Introducció

El dret del treball és una branca de l'ordenació jurídica el principal objectiu de la qual és regular la relació de treball.

En la Revolució Industrial, les normes del dret comú, inspirat pels principis liberals d'autonomia de la voluntat i de la no-intervenció legislativa, van abocar la gran massa de treballadors a una situació miserable, especialment per la intrínseca desigualtat de les parts que negocien un contracte de treball.

En aquest escenari, davant de la debilitat del treballador individual davant del poder de l'empresari, l'associacionisme obrer, per mitjà de la força i l'organització, apareix amb l'objectiu de millorar les condicions de treball dels assalariats, tractant d'establir un equilibri de posicions.

Tanmateix, des d'un primer moment, l'acció col·lectiva entra frontalment en conflicte amb els postulats liberals, i desemboca en la seva prohibició i tipificació penal. En efecte, en un primer estadi, és qualificada com una activitat subversiva i, per tant, il·lícita, ja que, entre altres motius, altera les regles del mercat en fixar d'una manera fictícia el preu de les coses.

No obstant això, amb el pas del temps l'increment de la pressió social força l'Estat a suavitzar la seva actitud davant d'aquest fenomen: primer, tolerant-lo i, posteriorment, reconeixent jurídicament el dret a la llibertat sindical i, en particular, a la negociació col·lectiva, com a expressió privilegiada de l'autonomia col·lectiva.

En paral·lel a aquests canvis, es produeix un abandonament progressiu de la tradicional actitud estatal de falta de regulació, sobretot perquè es comença a comprendre que l'acció legislativa és un instrument excel·lent per a apaivagar les convulsions socials.

Així, s'inicia un procés d'intervenció estatal dirigit a regular les condicions mínimes que han de regir en tota relació laboral. Almenys, s'aspira a garantir la supervivència biològica del treballador i de la seva família. Així, després d'una primera etapa caracteritzada per accions normatives tímides i gairebé anecdòtiques, es passa a una fase de reconeixement gradual dels drets dels treballadors, que culmina amb la seva inclusió en els textos constitucionals fonamentals.

En síntesi, el dret del treball actual s'estructura entorn de tres vectors fonamentals que delimiten el seu àmbit d'actuació: el contracte de treball, la intervenció normativa de l'Estat i l'autonomia col·lectiva. Aquesta última és una de les característiques essencials del dret laboral.

Objectius

Aquest treball pretén descriure sistemàticament i amb claredat els aspectes essencials de les institucions jurídiques del dret del treball. L'aspiració principal és facilitar una primera aproximació a aquesta branca de l'ordenació jurídica. Per a això, es pretén oferir al lector les eines i els suports que li permetin la familiarització amb els paràmetres conceptuals i la terminologia pròpia d'aquesta disciplina jurídica i, en definitiva, l'adquisició d'una base de coneixement general i sòlida.

En síntesi, es persegueixen dos objectius.

1) El primer és arribar a adquirir una intel·ligència del dret del treball suficient perquè el lector pugui identificar les institucions jurídiques fonamentals que el conformen, sigui capaç de reconèixer els conflictes que se'n deriven i, sobretot, les conseqüències jurídiques que es poden desprendre des d'una perspectiva juridicolaboral.

2) El segon, que aquests coneixements operin com una plataforma que fonamenti un estudi de la matèria amb més profunditat.

L'itinerari expositiu pretén il·lustrar tots els estadis vitals de la relació de treball, partint de la descripció del sistema de fonts que regeix en el dret del treball, i que nodreix normativament tota relació de treball. Sobre això, es posa molt d'èmfasi en la negociació col·lectiva, com a font reguladora de les condicions de treball.

A continuació, s'exposen successivament els elements essencials que delimiten la relació de treball per compte d'altri, els paràmetres que defineixen les parts que participen en un contracte de treball, els requisits per a poder-ne fer una celebració vàlida i els efectes jurídics que se'n desprenen al llarg del temps.

Posteriorment, el fil conductor ens portarà a la descripció de les prestacions fonamentals a què s'obliguen les parts en subscriure el contracte i que en conformen el contingut essencial (treball i salari).

I, finalment, s'exposen, d'una banda, les eines jurídiques de les quals disposen treballadors i empresaris per a alterar el contingut originari del contracte de treball, i, d'una altra, les circumstàncies que poden provocar-ne l'extinció.

1. Les fonts del dret del treball

1.1. Les fonts normatives del dret del treball

A diferència d'altres disciplines jurídiques, el sistema de fonts del dret del treball té certes particularitats i s'estableix a l'article 3.1 de l'Estatut dels Treballadors, d'ara endavant ET:

> "Els drets i obligacions concernents a la relació laboral es regularan (...) per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat (...), pels Convenis Col·lectius (...), per la voluntat de les parts, manifestada al contracte de treball (...) i pels usos i costums locals i professionals".

Aquesta enumeració no és exhaustiva, ja que s'ha de completar amb altres fonts normatives, com la Constitució espanyola, determinats tractats internacionals i normes de dret comunitari i, en certa mesura, per normes emanades de les comunitats autònomes.

1.1.1. La Constitució espanyola i el dret del treball

La Constitució espanyola de 27 de desembre 1978 –d'ara endavant CE– és la font superior de l'ordenació jurídica.

La CE regula l'estructura i el funcionament de l'Estat social i democràtic de dret, determina el sistema de fonts del dret i identifica els òrgans amb potestat normativa. D'altra banda, la CE regula els mitjans i processos de formació de normes dels òrgans amb capacitat normativa. Aquest sistema permet jerarquitzar les normes jurídiques en funció de l'òrgan del qual procedeixen.

Paral·lelament, la CE s'erigeix com una font de l'ordenació jurídica (art. 9.1 CE), i proclama un conjunt de drets i llibertats, fixant unes directrius que han de ser respectades per les normes que les desenvolupen.

Avui en dia, pot parlar-se d'una **constitucionalització del dret del treball**, és a dir, la incorporació dels principis fonamentals configuradors d'aquesta disciplina jurídica en la norma fonamental. La CE reconeix l'Estat social i democràtic de dret (art. 1 CE) i assigna als sindicats de treballadors i empresaris el paper de contribuir a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis (art. 7 CE).

La CE, així mateix, reconeix als treballadors un conjunt de drets de caràcter individual al marge de la seva condició de ciutadans. Es reconeix el dret al treball, a la plena ocupació, a un salari suficient, a la llibertat professional i a la promoció social (art. 35.1 CE), el dret al descans i a les vacances retribuïdes, a més del dret a la seguretat i higiene al lloc de treball (art. 40.2 CE).

Paral·lelament, es reconeix als treballadors un conjunt de drets de caràcter col·lectiu: dret a sindicar-se lliurement (art. 7 i 28 CE), el dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE), el dret de vaga (art. 28.2 CE), i el dret a la participació en les empreses (art. 129.2 CE).

L'enumeració d'aquests drets s'ha de completar amb altres drets i llibertats reconegudes a la CE que, malgrat que no fan referència expressa a l'àmbit laboral, incideixen notòriament en les relacions laborals (per exemple: el dret a la igualtat i a la no discriminació, article 14 CE; el dret a la llibertat ideològica i religiosa, article 16 CE; el dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, article 18 CE; etc.).

1.1.2. Les Fonts de dret internacional i de dret comunitari

Dins del marc normatiu constitucional, el dret del treball es compon de normes que emanen de poders interns (estatals o no), i de normes que procedeixen de poders supranacionals o per acords entre els estats.

Les fonts supranacionals només assoleixen el caràcter de font del dret intern, i és per això que són aplicables a Espanya, quan han estat ratificades i publicades al *Butlletí Oficial de l'Estat* (d'ara endavant, BOE), o bé quan s'ha produït una cessió prèvia de sobirania (art. 93 CE; i 1.5 Codi civil, d'ara endavant CC).

Les fonts del dret del treball supranacionals provenen fonamentalment de les normes dictades al si de l'Organització Internacional del Trebal (OIT) i del dret comunitari.

1) L'Organització Internacional del Treball

L'OIT va ser creada pel Tractat de Versalles (Part XIII) el 1919, vinculada a la Societat de Nacions. Després de dissoldre's, ha passat a formar part de l'Organització de Nacions Unides (ONU).

Un dels elements més característics de l'OIT és la seva composició tripartida. Cada pais membre està representat simultàniament per representants dels treballadors, dels empresaris i de l'Estat.

Els principals instruments normatius de l'OIT són els convenis i les recomanacions.

Els **convenis** són tractats internacionals que s'han de sotmetre als estats membres per a ser ratificats. La ratificació d'aquestes normes internacionals a Espanya requereix l'autorització de les Corts (art. 94.1 CE) i el consentiment del cap de l'Estat (art. 56.1 CE).

L'OIT

Espanya és un dels països que més convenis ha ratificat de l'OIT.

Podeu ampliar aquesta informació en el web http://www.ilo.org.

Les **recomanacions** no originen cap obligació internacional sinó que simplement es limiten a fixar línies d'orientació i interpretació. Normalment acompanyen el text d'un Conveni. Les recomanacions no són ofertes als estats perquè siguin ratificades.

2) El dret comunitari

Les fonts del dret comunitari són el dret originari (Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea i els Tractats d'Adhesió i de modificació), i el dret derivat (les directives i els reglaments).

Dret originari: Tractat constitutiu. Tractat de Roma de 1957, modificat per l'Acta Única Europea (1986), el Tractat de la Unió Europea (1992), el Tractat d'Àmsterdam (1997) i el Tractat de Niça (2001).

Dret derivat: Els principals instruments normatius que emanen de les institucions comunitàries són els reglaments i les directives:

- Els **reglaments** són normes obligatòries en totes les seves parts i directament aplicables a tots els estats membres, en darrer terme, pels seus tribunals. Tenen vigència en l'ordenació interna sense necessitat d'una norma de desenvolupament.

- Les **directives**, a diferència dels reglaments, no són directament aplicables, sinó que els estats membres han d'adoptar les mesures necessàries per a transposar-les. La directiva vincula els estats quant als resultats i objectius que es volen assolir, però no quant a la manera i als mitjans per a aconseguir-ho.

La incorporació del dret comunitari a l'ordenació interna es produeix directament. En conseqüència, no és necessària ni la ratificació ni la publicació al BOE perquè entri en vigor, i n'hi ha prou de publicar-lo al Diari Oficial de les Comunitats Europees.

Finalment, s'ha d'advertir que el paper assignat als interlocutors socials en la regulació de matèries amb transcendència laboral és especialment rellevant (art. 137 i ss. Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea).

El paper del dret social comunitari

La transcendència de l'acció normativa de la Comunitat en l'àmbit social ha estat molt intensa, i ha afectat múltiples aspectes: la lliure circulació de treballadors, la igualtat de tracte i la no discriminació; la crisi, la reestructuració d'empreses i els canvis de titularitat; la seguretat i la salut al lloc de treball; els drets d'informació i de consulta dels treballadors; la coordinació de polítiques d'ocupació, etc.

Per a més informació, vegeu, http://www.europa.eu.int

1.1.3. La Llei i el Reglament com a font del dret del treball

La Llei juga un paper fonamental com a font del dret del treball, ja que una gran quantitat de matèries laborals estan subjectes a la reserva de Llei o fins i tot a reserva de Llei orgànica.

Hi ha diverses normes jurídiques amb efectes de Llei, i són diversos els òrgans amb capacitat per a dictar-les (Llei orgànica, art. 81 CE; Llei ordinària, art. 87 a 90 CE; Decret legislatiu, art. 82 a 85 CE; i Decret-Llei, art. 86 CE).

D'altra banda, les comunitats autònomes també tenen capacitat per a dictar normes amb rang de Llei, segons el que està disposat als seus estatuts d'autonomia corresponents, encara que les seves competències normatives en matèria laboral són limitades.

La distribució de competències en matèria laboral

La CE distribueix competències entre els poders públics. En l'àmbit laboral, l'Estat té competència exclusiva sobre la "*legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes*" (art. 149.1.7a CE).

El Reglament és una norma jurídica emanada del Govern, sotmesa estrictament al principi de jerarquia normativa, per la qual cosa no pot vulnerar els preceptes d'una norma superior.

El Reglament pot executar o desenvolupar el contingut en una Llei orgànica o ordinària. També hi ha la possibilitat que el Govern dicti reglaments autònoms o independents, és a dir, sense necessitat d'una Llei habilitant. Tanmateix, en matèria laboral el Govern no té aquesta facultat. Així, les disposicions reglamentàries han de desenvolupar els preceptes que estableixen normes de rang superior, però no poden establir condicions de treball diferents de les establertes per les lleis que s'han de desenvolupar (art. 3.2 ET). En conseqüència, la potestat reglamentària es limita als reglaments d'execució de lleis.

1.1.4. El conveni col·lectiu

El conveni col·lectiu és un acord adoptat lliurement pels representants dels treballadors i els empresaris en virtut de l'autonomia col·lectiva.

L'autonomia col·lectiva consisteix en el poder assignat conjuntament als representants dels treballadors i empresaris per a la regulació de les condicions de treball.

El conveni col·lectiu és una font essencial en la regulació de les relacions laborals i una de les particularitats més rellevants d'aquesta branca de l'ordenació jurídica.

L'article 37.1 CE estableix:

"La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, a més de la força vinculant dels convenis".

Als convenis col·lectius firmats d'acord amb el disposat en l'ET (Títol III) se'ls atribueix els efectes següents:

- **Eficàcia normativa**: El conveni col·lectiu s'incorpora al sistema de fonts, per la qual cosa s'imposa al contingut del contracte de treball de manera imperativa i automàtica, sense necessitat que les parts facin menció expressa de la seva aplicació.

Circumstància de la qual deriven dues conseqüències. D'una banda, el contracte de treball no pot establir condicions laborals que perjudiquin el treballador perquè són menys favorables o contràries a les establertes al conveni col·lectiu (art. 3.1.c ET). I, d'una altra, la indisponibilitat dels drets establerts com a mínims en les normes convencionals, és a dir, no poden ser reduïts o anul·lats a través del contracte de treball.

- **Eficàcia general** o ***erga omnes***: El conveni col·lectiu "obliga tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència" (art. 82.3 ET). Això vol dir que el conveni col·lectiu s'aplica, fins i tot, als treballadors i empresaris no afiliats a les organitzacions patronals i sindicals signants, compresos dins del seu àmbit d'aplicació.

L'atribució d'aquests efectes al conveni col·lectiu està supeditada al compliment del disposat en el Títol III de l'ET que, amb vista a la claredat expositiva, pot sintetitzar-se en la resposta a les següents preguntes: "qui, què i com".

Qui està legitimat per a negociar un conveni col·lectiu d'eficàcia general?

Sobre això, l'ET distingeix els subjectes legitimats en funció de l'àmbit de negociació del conveni **d'empresa** i **supraempresarial**.

1) Conveni col·lectiu d'empresa

Estan legitimats per a firmar un conveni col·lectiu d'empresa (art. 87 i 88 ET):

- L'empresari.

- La representació unitària o els representants sindicals dels treballadors (sempre que sumin la majoria dels membres del comitè).

Convé tenir present que al si de l'empresa poden conviure simultàniament dos tipus de representació dels treballadors, la unitària i la sindical. D'una banda, la representació **unitària** representa tots els treballadors de l'empresa, la composició de la qual deriva del resultat d'unes eleccions realitzades a aquest efecte.

D'altra banda, la representació **sindical** representa el sindicat a l'empresa. Aquesta representació s'articula per mitjà de les seccions i delegats sindicals que només representen els treballadors de l'empresa afiliats al sindicat (art. 8 i ss. **Llei orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical**, d'ara endavant **LOLS**). Els representants sindicals poden formar part de la representació unitària (sempre que obtinguin en les corresponents eleccions els vots necessaris), tal com també veurem més endavant.

2) Conveni col·lectiu d'àmbit superior al de l'empresa o supraempresarial

Podran firmar un conveni col·lectiu supraempresarial (art. 87 i 88 ET) els representants dels treballadors i empresaris que tinguin, en l'àmbit corresponent i segons els criteris fixats en la Llei, la "representativitat" exigida *–legitimitat negociadora inicial o intervinent–* (art. 6 i 7 LOLS; i disposició addicional 6a ET), com veurem més endavant.

A més, sense perjudici del dret de tots els subjectes legitimats a participar-hi en proporció amb la seva representativitat, s'exigeix que els representants dels treballadors sumin, almenys, la majoria dels membres dels comitès d'empresa

i delegats de personal de l'àmbit corresponent, i que els empresaris ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni –*legitimitat negociadora o complementària*– (art. 88.1.2n ET).

Què pot ser objecte de negociació?

Cal distingir: **1)** el contingut material del conveni col·lectiu (normatiu i obligacional) i **2)** el contingut mínim legalment exigit o les clàusules delimitadores.

1) El **contingut material** del conveni col·lectiu és opcional i fa referència a matèries d'índole economicolaboral, sindical i totes les que afectin les condicions d'ocupació (art. 82.2, 85 i 82.3 ET).

Contingut normatiu: El contingut normatiu (regulació del salari, classificació professional, règim d'ascensos, etc.) és aplicable a tots els subjectes compresos en el seu àmbit d'aplicació. Si el conveni col·lectiu ha estat denunciat, aquestes clàusules prevalen fins a l'entrada en vigor del nou conveni.
Contingut obligacional: En tot conveni col·lectiu hi ha implícit un deure de pau, que impedeix que les parts puguin acudir a la vaga a fi de reivindicar la modificació del contingut pactat (encara que es reconeixen algunes excepcions).

Vegeu també

Sobre això vegeu *infra*.

2) Clàusules delimitadores. Legalment s'exigeix que tot conveni col·lectiu contingui els elements següents (art. 85.3 ET):

Contingut normatiu/obligacional

A diferència de les clàusules normatives, amb la denúncia del conveni col·lectiu decauen les clàusules obligatòries i, per tant, el deure de pau.

- Identificació de les parts que el negocien.

- Designació de la comissió paritària. Aquest òrgan de composició paritària ha d'entendre les qüestions que li siguin atribuïdes (normalment, funcions d'interpretació i aplicació del conveni). Determinació dels procediments per a resoldre les discrepàncies internes.

- Als convenis col·lectius d'àmbit superior al de l'empresa, s'ha de fixar el procediment perquè les empreses compreses en el seu àmbit d'aplicació puguin no aplicar el règim salarial fixat, si com a conseqüència de la seva aplicació en pot quedar afectada l'estabilitat econòmica (clàusula de desvinculació salarial).

- Tot conveni col·lectiu ha de definir el seu àmbit d'aplicació. Les parts negociadores, en l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, són lliures de fixar-lo a lliure arbitri (83.1 ET).

L'àmbit d'aplicació el delimiten els paràmetres següents:

Àmbit d'aplicació

L'abast de la llibertat de les parts per a determinar l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu s'ha de matisar, en la mesura que només poden negociar sobre la base de la legitimitat corresponent a la representativitat que tenen.

- **L'àmbit** *personal:* Grups o categories de treballadors afectats pel conveni col·lectiu.

- **L'àmbit** *funcional*: La branca, sector, o subsector d'activitat econòmica, l'empresa o el centre de treball al qual s'aplica el conveni col·lectiu (sector químic, metal·lúrgic, oficines i despatxos, etc.).

- **L'àmbit geogràfic**: Espai geogràfic en el qual s'aplicarà el conveni (Estat, comunitat autònoma, província, municipi, etc.).

- **L'àmbit temporal** o durada del conveni col·lectiu: Les parts poden fixar lliurement la durada del conveni (per exemple, 2 anys) i els requisits per a denunciar-lo (fixació del termini per a exercir-lo).

Si s'ha denunciat el conveni, aquest perd vigència en el termini fixat. La falta de denúncia o la denúncia fora de termini motiva la pròrroga automàtica del conveni en períodes anuals (art. 86 ET).

Convé reiterar que, malgrat la denúncia en temps i en forma, el contingut normatiu del conveni col·lectiu (regulació del salari, classificació professional, etc.) es manté vigent fins i tot si n'entra en vigor un de nou (art. 86.3 ET), circumstància que s'anomena **ultraactivitat** del conveni col·lectiu. En canvi, amb la denúncia, el contingut obligacional decau (i, per tant, el deure de pau, també).

Com s'ha de negociar?

La negociació del conveni col·lectiu s'ha de fer de bona fe (art. 89.1 ET) i cal formalitzar-la per escrit (art. 90.1 ET). A més, el conveni col·lectiu ha de registrar-se i dipositar-se als organismes pertinents. Finalment, s'ha de publicar al butlletí oficial corresponent a l'àmbit d'aplicació territorial (art. 90.1 i 2 ET). El conveni col·lectiu entra en vigor amb la publicació.

1.1.5. El conveni col·lectiu, la vaga i la pau social

Durant la vigència d'un conveni col·lectiu, es considera il·legal qualsevol vaga que tracti d'alterar-ne el contingut, ja que regeix l'anomenat "deure de pau" (art. 11.c Decret-Llei 17/1977, 4 de març, de Relacions de treball; i STC 8 d'abril de 1981, núm. 11).

Conseqüències de participar en una vaga il·legal

La participació activa dels treballadors en una vaga il·legal pot ser causa d'acomiadament.

S'entén que les parts, en firmar un conveni col·lectiu, es comprometen a respectar-ne el contingut, i accepten la impossibilitat de fer qualsevol reivindicació que tracti de modificar-lo (llevat que es discuteixi la interpretació o aplicació del contingut del conveni, o se centri en aspectes no regulats expressament, en un incompliment previ de l'empresari o en l'alteració absoluta i radical de les circumstàncies existents en el moment de pactar-lo).

No obstant això, amb la denúncia del conveni col·lectiu decau el deure de pau i, per tant, es pot acudir lícitament a la vaga sol·licitant la modificació del contingut del conveni denunciat.

1.2. La representació dels treballadors i empresaris

Els treballadors, en virtut de l'article 28.1 CE, tenen el dret d'associar-se i constituir **sindicats** per a defensar els seus interessos professionals. La CE reconeix el "dret a sindicar-se lliurement", que comprèn el de fundar sindicats lliurement i d'afiliar-se al que elegeixin, però també estableix que "ningú no podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat".

Art. 7 CE i els sindicats

En virtut de l'article 7 la CE, l'estructura interna i el funcionament d'un sindicat han de ser democràtics.

La LOLS estableix una distinció entre els sindicats prenent com a paràmetre de referència la seva "representativitat" (calculada en funció del nombre de representants unitaris que tenen).

Atribuint als "més representatius" una "posició jurídica singular " (art. 6 LOLS) que entre altres coses els permet tenir representació institucional davant de les administracions públiques, la negociació col·lectiva, participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes, etc.

Els treballadors afiliats a un sindicat poden desenvolupar la seva acció sindical a l'empresa **(representació sindical**). Així, poden constituir **seccions sindicals** d'empresa i, en el cas que treballin en empreses de més de 250 treballadors, poden nomenar **delegats sindicals**. El nombre de delegats varia, llevat que hi hagi un altre acord, en funció del nombre de treballadors de la plantilla de l'empresa o del centre de treball (art. 10 LOLS).

Els treballadors també tenen dret a elegir els seus representants en l'empresa **(representació unitària**). D'una banda, els **delegats de personal** (per a empreses amb una plantilla d'11 a 49 treballadors) i, d'una altra, el **comitè d'empresa** (per a empreses amb una plantilla de 50 o més treballadors).

El mandat d'aquests representants és de 4 anys (art. 67.3 ET) i tenen reconegudes una sèrie de garanties per a l'exercici del seu càrrec (art. 68 ET): l'obertura d'un expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus i molt greus; la prioritat de permanència en el lloc de treball en cas de suspensió i extinció del contracte per causes d'empresa; el dret a no ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici del mandat o l'any següent, llevat que es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació; la llibertat d'expressió; i el dret a gaudir d'un crèdit d'hores retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Representació sindical i unitària

La representació sindical i la unitària tenen la capacitat per a negociar convenis col·lectius i poden emprendre accions per a reivindicar pretensions vinculades amb els seus interessos professionals.

Els empresaris també poden constituir **associacions empresarials** per a la defensa dels seus interessos davant de treballadors i sindicats (segons la disposició derogatòria de la LOLS, el seu règim jurídic està previst en la Llei 19/1977, 1 d'abril, i el Decret 873/1977).

Malgrat que alguns organismes (OIT) els atribueixen també la denominació de *sindicat*, en l'ordenació jurídica espanyola no és així, perquè s'entén que la seva finalitat no és de la mateixa naturalesa que la dels sindicats de treballadors.

Article 7 CE i les associacions empresarials

En virtut de l'article 7 CE, l'estructura interna i el funcionament de les associacions empresarials han de ser democràtics.

2. El contracte de treball

2.1. El contracte de treball com a font de la relació de treball

El contracte de treball és un contracte normat, ja que el seu contingut està predeterminat per poders normatius extracontractuals (la Llei i els convenis col·lectius), i s'imposa a l'autonomia individual de les parts (heteronomia).

Heteronomia

La raó històrica a la limitació de l'autonomia individual de les parts es troba en la voluntat de protegir la part més dèbil de la relació, tractant de limitar el poder de negociació de l'empresari. La igualtat pretesa propugnada pels postulats liberals i aplicada a l'àmbit laboral va ser l'origen d'abusos aberrants. Aquesta situació va exigir la intervenció tuïtiva de l'Estat, perquè actués de contrapès equilibrador de la desigualtat inherent en la negociació del contracte de treball.

Per tant, el contracte de treball compleix una funció constitutiva o generadora de la relació de treball i la seva funció reguladora queda a un segon pla, supeditada al que s'hagi fixat heteronòmicament.

El contracte està subjecte d'una manera estricta al principi de jerarquia normativa, per la qual cosa no pot empitjorar ni contradir el que hi hagi disposat en les normes legals i col·lectives (art. 3.1.c ET). Malgrat això, el contracte de treball compleix una funció reguladora transcendent.

A més, el treballador no pot disposar dels drets que se li reconeguin per normes de dret necessari (**absolutes** o **relatives**) estatals o col·lectives (art. 3.5 ET).

Les normes de **dret necessari absolut** impedeixen per complet que es modifiqui (per exemple, la prohibició de treballar dels menors de 16 anys). Les normes de **dret necessari relatiu** actuen com un límit màxim o mínim que s'ha de respectar (per exemple, el salari mínim fixat pel Govern actua com una norma de dret necessari relatiu mínim, ja que és possible acordar un salari superior; o bé la jornada establerta legalment actua com a dret necessari relatiu màxim, ja que es pot pactar una jornada de treball inferior).

2.2. Definició del contracte de treball

L'ET no defineix que és un contracte de treball, encara que la seva configuració pot deduir-se del text de l'article 1.1 ET:

> "Aquesta Llei s'aplicarà als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari."

Així doncs, el contracte de treball és aquell pel qual una persona física, anomenada *treballadora*, presta els seus serveis retribuïts a una altra, física o jurídica, anomenada *empresària*, a canvi d'una remuneració i sota la seva dependència.

Les notes (elements) característiques del contracte de treball defineixen simultàniament el concepte de *treballador*, a més del tipus d'activitat productiva que queda compresa dins del seu àmbit de protecció, i són:

1) Treball personal. El treballador ha de ser sempre una persona física. La condició personal del treballador és absolutament essencial, de manera que la prestació és inseparable de la persona que la fa. Es tracta d'una obligació personalíssima.

Treball lliure

El treball ha de ser voluntari. És necessari que el treballador es comprometi de **manera voluntària** manifestant el seu **consentiment** previ.

2) Treball per compte d'altri. L'alienitat que caracteritza el contracte de treball fa referència a una cessió inicial del resultat del treball.

Alienitat

L'alienitat que caracteritza el contracte de treball atorga al treballador el dret a percebre el salari amb independència de la sort del negoci.

3) Treball remunerat. La relació de treball és onerosa, per la qual cosa l'esforç productiu ha d'anar acompanyat necessàriament d'una compensació econòmica, coneguda com a *salari*.

4) Dependent o subordinat. Treball fet dins de l'àmbit de l'organització i la direcció de l'empresari. El treballador no organitza la seva feina sinó que està sotmès al **poder de direcció de l'empresari**, que es plasma en ordres i instruccions sobre el treball.

Subordinació

El contracte s'ha de desenvolupar "sota la direcció de l'empresari" (art. 20.1 ET).

Per a qualificar una relació com a laboral les notes definitòries del contracte de treball (voluntarietat,alienitat, dependència i remuneració) s'han de presentar simultàniament. Si en falla alguna, s'entendrà que la relació no és laboral i, per tant, quedarà fora de l'àmbit d'aplicació de l'ET.

En qualsevol cas, amb independència de l'aparença formal que les parts hagin atorgat a la relació contractual, tota persona que faci una activitat productiva en la qual es presentin els elements constitutius configuradors descrits, tindrà la qualificació de *treballador*, i quedaran compresos imperativament dins de l'àmbit d'aplicació de l'ET.

2.3. El treballador com a subjecte de la relació laboral

El concepte laboral de *treballador* no es defineix expressament a l'ET, encara que pot deduir-se quan l'article 1.1 ET delimita l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma. Així doncs, es pot afirmar que són treballadores les persones físiques que voluntàriament presten els seus serveis per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona física o jurídica, anomenada *ocupador* o *empresari*.

2.4. L'empresari com a subjecte de la relació laboral

2.4.1. Definició

Segons l'article 1.2 ET, un empresari és "tota persona física o jurídica o tota comunitat de béns que rep la prestació de serveis del treballador", tal com queda definit a l'article 1.1 ET.

Concepte d'*empresari*

En l'ET, el terme *ocupador* i el d'*empresari* s'utilitzen indistintament. De fet, la definició d'*empresari*, a efectes jurídicolaborals, es desvincula per complet del concepte econòmic o mercantil.

Per al dret del treball és irrellevant la forma o naturalesa d'empresari. Ho és qui rep i utilitza els serveis prestats per una persona en règim d'alienitat i dependència. Per tant, és indiferent que l'empresari sigui una persona física o jurídica, un ens públic o privat, que persegueixi un ànim de lucre o no. No és un requisit ser comerciant ni presentar les notes d'habitualitat o professionalitat, i tampoc cal ser propietari del negoci.

2.4.2. La identificació de l'empresari a fi de determinar la responsabilitat en matèria laboral: supòsits conflictius

La identificació de l'empresari com a part del contracte de treball de vegades planteja problemes de delimitació; això fa necessari identificar-lo a fi d'imputar possibles responsabilitats laborals. Aquests supòsits són: grup d'empreses, contractes i subcontractes, successió d'empresa i cessió de mà d'obra i empreses de treball temporal.

1) Grup d'empreses

Un grup d'empreses és un conjunt de societats diferenciades que mantenen algun tipus de coordinació o subordinació comercial o organitzativa, però que conserven la seva personalitat jurídica. El transcendent és que, malgrat l'autonomia aparent dels components del grup, aquests actuen amb criteris de subordinació o de coordinació, però sobretot sotmesos a una direcció econòmica unificada.

Grup d'empreses

La definició jurídica del concepte de *grup d'empresa* es troba als articles 3.1.3r i 4.1. de la Llei 10/1997.

D'acord amb les normes del dret de societats, tots els membres són independents, per la qual cosa, en principi, en tractar-se d'empreses amb una personalitat jurídica diferenciada no comparteixen responsabilitat. No obstant això, per a evitar operacions societàries amb finalitats fraudulentes, la doctrina jurisprudencial ha creat la **teoria dels grups d'empresa** a efectes laborals amb l'objectiu d'identificar l'**empresari vertader** i imputar la **responsabilitat solidària** entre les diverses empreses del grup, respecte a les obligacions laborals. Per a això cal que es doni alguna d'aquestes **circumstàncies**:

- Funcionament unitari de les organitzacions de treball de les empreses del grup.
- Prestació de treball comuna, simultània o successiva en favor de diverses de les empreses del grup.

- Creació d'empreses aparents sense suport real, determinant d'una exclusió de responsabilitats laborals.
- Confusió de plantilles, confusió de patrimonis, aparença externa d'unitat empresarial i unitat de direcció.

D'aquesta manera es defuig la limitació de responsabilit imposada pel dret de societats i s'estén solidàriament a la resta d'empreses del grup (per tant, amb independència de l'aparença formal).

2) Contractes i subcontractes

La contracta és una opció organitzativa mitjançant la qual un empresari (anomenat *principal* o *comitent*) decideix organitzar el procés d'elaboració de determinats béns i serveis recorrent a la contractació d'un altre empresari (anomenat *contractista*) que aporta la seva pròpia organització.

Contracta

La contracta s'articula com un contracte civil d'obra o empresa entre dos empresaris en virtut del qual es pacta un determinat resultat (art. 1589 i ss. CC).

Malgrat que la celebració de contractes i contractes successives és una opció lícita, el dret del treball disposa un conjunt de mesures de cautela, ja que pot ser una via fàcil per a eludir responsabilitats. En concret, l'article 42 ET altera la regla de no-vinculació de l'empresari principal respecte dels treballadors del contractista, de manera que pot arribar a ser coresponsable dels deutes laborals salarials i de la Seguretat Social d'aquest si l'activitat contractada pertany a la seva "pròpia activitat".

3) Successió d'empresa

En virtut del principi d'estabilitat en l'ocupació i amb la finalitat de protegir la continuïtat de les relacions de treball i evitar operacions societàries fraudulentes, el canvi d'empresari (a diferència de les normes del dret comú) no constitueix una causa per a extingir els contractes de treball (art. 44 ET). El nou empresari (cessionari) se **subroga per imperatiu legal** en la posició de l'anterior (cedent).

Per tal que operi la subrogació fan falta dos requisits: un canvi de titularitat d'empresa (element subjectiu) i el lliurament efectiu dels elements de l'empresa que permetin la continuïtat de l'activitat empresarial (element objectiu).

El nou empresari assumeix les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'empresari anterior.

Vegeu també

Sobre les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'empresari, podeu consultar l'apartat 6.

4) Cessió il·legal de treballadors i empreses de treball temporal

La contractació de treballadors amb l'objectiu de cedir-los a una altra empresa és il·lícita llevat que es faci per mitjà d'una empresa de treball temporal (ETT).

De vegades, la cessió il·legal de treballadors es tracta d'encobrir mitjançant contractes. Per aquest motiu l'article 43.2 ET presumeix que s'ha produït una cessió il·legal en els següents

supòsits: "Que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent no tingui una activitat o una organització pròpies i estables, o no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresària".

Si es produeix una cessió il·legal, el treballador cedit té dret a elegir si vol adquirir la condició de fix en l'empresa cedent o en la cessionària (art. 43.4 ET).

Cessió il·legal

La prohibició de la cessió de treballadors pretén evitar que un tercer s'interposi formalment entre el treballador i el receptor vertader del treball.

Podem definir una **empresa de treball temporal** (ETT) de la manera següent:

"Empresa l'activitat de la qual consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella".

(art. 1 Llei 14/1994, d'1 de juny –d'ara endavant LETT).

ETT

Amb la promulgació de la LETT es legalitza la cessió temporal de mà d'obra.

La peculiaritat d'aquesta situació és que la relació contractual es desenvolupa a tres bandes: ETT, empresa usuària i treballador.

- **ETT**: empresa l'activitat de la qual consisteix a posar a disposició d'una altra empresa (anomenada *usuària*) amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella. La finalitat principal de l'ETT és contractar treballadors i cedir-los a una altra empresa.

- **Empresa usuària**: és l'empresa en la qual el treballador presta els seus serveis.

- **Treballador**: persona contractada per l'ETT per a prestar els seus serveis a l'empresa usuària.

La relació entre l'ETT i l'empresa usuària es desenvolupa per mitjà d'un **contracte de posada a disposició**; i la relació entre l'ETT i el treballador s'articula mitjançant un **contracte de treball** (temporal o indefinit).

La peculiaritat de la situació és que es produeix una dissociació de les funcions pròpies de l'empresari, ja que es reparteixen entre l'ETT i l'empresa usuària.

L'ETT té el poder disciplinari (art. 15.2 LETT), assumeix l'obligació salarial i amb la Seguretat Social (art. 12.1 LETT) i està obligada a formar i a informar el treballador dels riscos inherents al seu lloc de treball, amb caràcter previ a la cessió (art. 12.3 LETT).

L'**empresa usuària** assumeix el poder de direcció i control del treballador (art. 15.1 LETT), és responsable de la seguretat i la higiene al lloc de treball (art. 16.2 LETT), incloses les obligacions de formació i vigilància (art. 28.5 LPRL), i ha d'informar el treballador dels riscos derivats de la seva feina (art. 16.1 LETT).

2.5. Les relacions laborals de caràcter comú i les relacions laborals de caràcter especial

El contracte de treball de l'article 1.1 ET defineix el **contracte de treball comú**. Tanmateix, en funció de la naturalesa i les peculiaritats d'alguns serveis es parla de ***relacions especials***.

En general, les relacions de caràcter especial responen al concepte de *contracte de treball* previst a l'article 1.1 ET, però difereixen quant a l'activitat, les condicions de prestació dels serveis o el règim jurídic d'extinció, que justifiquen una regulació especial.

L'article 2 ET estableix un llistat de les relacions laborals de caràcter especial, sense definir-les, i es limita a enumerar-les. El llistat és merament enunciatiu, per la qual cosa és possible que legalment se n'estableixin més:

- Personal d'alta direcció.
- Personal al servei de la llar familiar.
- Penats en institucions penitenciàries.
- Esportistes professionals.
- Artistes en espectacles públics.
- Mitjancers mercantils dependents.
- Minusvàlids en centres especials d'ocupació.
- Estibadors portuaris.
- Relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos, individuals o col·lectius.
- Relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
- Vigilants de seguretat.
- Relació de treball del personal civil no funcionari que depèn d'establiments militars.
- Els socis de qualsevol cooperativa i els socis treballadors de les cooperatives de treball associat.

2.6. Treballs exclosos

Hi ha determinats llocs de treball que queden exclosos de l'àmbit d'aplicació de l'ET. La decisió per la qual no queden sota el paraigua estatutari respon a dos motius: no es presenta algun dels elements delimitadors del contracte de treball (motiu declaratiu) o, malgrat que es podrien qualificar com un contracte de treball, el legislador ha decidit excloure determinats llocs de treball (motiu constitutiu).

Les exclusions enunciades a l'article 2 ET són:

- La relació de servei dels funcionaris públics, a més de la del personal al servei de l'Estat, les corporacions locals i les entitats públiques autònomes, quan a l'empara d'una llei aquesta relació es reguli per normes administratives o estatutàries.
- Prestacions obligatòries (art. 1.3.b ET) com, per exemple, fins no fa gaire, el servei militar o la prestació social substitutòria.
- Administradors, consellers i assimilats (art. 1.3.c ET).
- Treballs amistosos i de bon veïnat (art. 1.3.d ET).

- Treballs familiars (art. 1.3.e ET).
- Mitjancers mercantils autònoms (art. 1.3.f ET).
- Transportistes autoritzats amb vehicle propi l'activitat dels quals requereixi autorització administrativa (art. 1.3.g paràgraf 2n ET).
- Treballadors autònoms i treballadors autònoms dependents (Llei 20/2007, 12 de juliol 2007).

3. Conclusió i efectes del contracte de treball

3.1. Elements essencials del contracte de treball

La finalització vàlida d'un contracte exigeix que es compleixin un conjunt de requisits: **capacitat jurídica per a contractar**, **consentiment vàlidament atorgat**, **objecte** i **causa**.

Treball dels menors

Excepcionalment, els menors de 16 anys poden treballar en espectacles públics sempre que s'obtingui una autorització preceptiva de l'autoritat laboral i no suposi un perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional i humana (art. 6.4 ET).

Capacitat jurídica. Els treballadors menors de 18 anys i majors de 16 no emancipats tenen una **capacitat limitada**: no poden contractar sense el consentiment del seu representant legal. El menor de 16 anys té **prohibida la contractació laboral** (art. 6.1 ET).

Consentiment. El caràcter consensual del contracte provoca que sense el consentiment no hi ha contracte de treball ni tampoc si no està viciat per error, frau o violència (art. 1256 i ss. CC). El consentiment pot manifestar-se d'una manera expressa o tàcita.

Objecte. L'objecte del contracte de treball és l'obligació de treballar i de remunerar el treball. L'objecte del contracte ha de ser lícit, possible i determinat (art. 1271 i ss. CC).

Causa. Al contracte de treball la causa serà per a cada contrapart la prestació o servei per l'altra part. La causa consisteix en la funció economicosocial perseguida per les parts. Els contractes amb causa il·lícita són els que s'oposen a les lleis o a la moral.

3.2. La nul·litat del contracte

Si, en subscriure's el contracte, algun dels requisits descrits no es presentés o bé intervingués algun dels vicis que l'invaliden, es contracte declararà el **nul**. No obstant això, malgrat que s'entén que el contracte és jurídicament inexistent, el treballador té dret a percebre els salaris pels serveis que ha prestat efectivament (art. 9.2 ET).

En canvi, si la **nul·litat només afecta una part del contracte**, en virtut del principi de subsistència, el contracte seguirà sent vàlid, només es declararà ineficaç la part del contracte nul·la i s'aplicarà el que s'hagi disposat legalment o convencionalment (art. 9.1 ET).

3.3. La forma del contracte de treball

Tot contracte de treball ha de tenir una forma, per mitjà de la qual les parts poden exterioritzar la voluntat de celebrar-lo. En el dret del treball regeix un principi de **llibertat de forma** (art. 1278 CC i 8.1 ET). La forma pot ser expressa (d'una manera escrita o bé de paraula) o tàcita, mitjançant la prestació mateixa.

En el dret del treball la forma del contracte compleix una **funció declarativa** (com un mitjà de prova), però no constitutiva, ja que no és un requisit essencial per a l'existència del contracte de treball.

Aquesta idea corrobora la presumpció de l'existència d'un contracte de treball sempre que es deixi per compte d'altri dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'un altre a canvi d'una retribució (art. 8.1 ET).

No obstant això, en nombrosos supòsits la Llei exigeix que el contracte se subscrigui **per escrit** (així se'n desvirtua la llibertat de forma) i declara que, en cas que no ho faci, es consideraran celebrats per temps indefinit i a jornada completa (art. 8.2 ET).

Els contractes que s'han de subscriure per escrit són (art. 8.2 ET):

- En pràctiques.
- De formació.
- Per a la realització d'una obra o servei determinat.
- A temps parcial.
- Fix discontinu i de relleu.
- A domicili.
- Treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Per un temps determinat, la durada del qual sigui superior a quatre setmanes.

3.4. Els efectes del contracte en el temps. El contracte de durada indefinida i de durada determinada

El contracte de treball es caracteritza pel fet que les parts s'obliguen a canviar treball per salari de manera continuada durant la vida de la relació sorgida del contracte subscrit. En la mesura que l'execució del contracte és continuada, el temps determina la durada de la relació jurídica i satisfà un interès durador. Treballador i empresari són els únics capacitats per a negociar la durada del contracte que creguin convenient (art. 15.1 ET).

Els contractes poden ser **indefinits** o de **durada determinada**.

3.4.1. El contracte indefinit ordinari

El contracte indefinit és aquell en virtut del qual les parts no han previst originàriament el moment de la seva conclusió. El règim juridicolaboral d'aquest contracte, que anomenem **contracte indefinit ordinari**, és el previst a l'ET.

Altres modalitats de contractes indefinits: El **contracte de foment de la contractació indefinida** només pot subscriure's amb determinats col·lectius de treballadors i té la particularitat que en determinats supòsits té un règim extintiu menys costós (SR. Ad. 1a Llei 12/2001).

El **contracte fix discontinu** (en les seves dues modalitats: el que es repeteix en dates periòdiques –art. 12 ET– i el que no ho fa –art. 15.8 ET) és un contracte de durada indefinida que s'executa d'una manera discontínua amb certes intermitències.

3.4.2. Els contractes temporals

El contracte temporal és aquell en virtut del qual les parts des de la seva celebració ja preveuen quan finalitza. No obstant això, **la capacitat de les parts per a subscriure contractes temporals** és limitada, ja que l'elecció s'ha d'ajustar **al principi de causalitat**. És a dir, només poden subscriure's contractes temporals en els supòsits definits a la Llei. Per a garantir aquesta disposició, es presumeixen indefinits els contractes temporals celebrats en frau de Llei (art. 15.3 ET).

Contractació temporal causal

La celebració vàlida d'un contracte de treball temporal exigeix una correspondència entre la durada temporal del contracte i la naturalesa temporal del treball.

Podem distingir dos tipus de contractes temporals: els **estructurals** i els **formatius**. A més, al marge d'aquestes categories hi ha el contracte de relleu. Vegem-los a continuació.

1) Contractes temporals estructurals

Els contractes temporals estructurals, regulats a l'article 15 ET i al Decret 2720/1998, de 18 de desembre, són:

a) Contracte per obra o servei determinat (art. 15.1.a ET):

Contracte concertat per a la realització d'una obra o servei determinat.

Es tracta d'un contracte de **durada incerta encara que limitada en el temps**. És a dir, la data de finalització no es pot determinar perquè no se sap. El contracte s'extingeix quan s'acaba l'obra o servei pactat.

Contracte per obra o servei determinat

No es pot subscriure aquest contracte per a tasques normals i permanents de l'empresa, tret que tinguin substantivitat i autonomia pròpia. La durada del contracte pactat és merament orientativa, ja que l'objecte del contracte és l'obra o el servei en si mateix.

b) Contracte eventual (art. 15.1.b ET):

Pot subscriure's quan ho exigeixin les circumstàncies del mercat, una acumulació de tasques, un excés de comandes, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. Ha d'estar relacionat amb una circumstància conjuntural, esporàdica o imprevisible.

Contracte eventual

Per mitjà de la negociació col·lectiva es poden fixar les activitats que es poden cobrir amb aquest contracte, el percentatge adequat de contractes eventuals en relació amb la plantilla i també, dins dels límits fixats a l'ET, es pot ampliar la durada màxima del contracte.

La **durada** no pot ser superior a 6 mesos dins d'un període de 12 mesos, des del moment que es produeixi la causa que en justifica la utilització (llevat que el conveni col·lectiu prevegi una altra cosa).

c) Contracte d'interinitat (art. 15.1.c ET):

Contracte subscrit per a cobrir alguna de les situacions següents:

- Substituir un treballador amb reserva de lloc de treball legal, reconeguda legalment o convencionalment (per exemple, en cas de maternitat).

- Cobrir temporalment llocs de treball durant un procés de selecció o promoció (interna o externa) per a acabar cobrint-los definitivament (art. 4.1 Decret 2720/1998).

2) Contractes temporals formatius

L'article 11 ET regula els contractes de treball anomenats *formatius*: el **contracte en pràctiques** i el **contracte per a la formació** (normativa desenvolupada pel Decret 488/1998, 29 de desembre).

a) Contracte en pràctiques (art. 11.1 ET):

És el contracte en virtut del qual una persona titulada s'obliga a prestar serveis adequats al nivell d'estudis cursats, a canvi d'una remuneració.

El treballador ha de tenir un títol adequat que l'habiliti per a l'exercici professional. El títol ha de ser recent, ja que només pot subscriure's un contracte en pràctiques dins dels 4 anys següents a l'acabament dels estudis –6 anys si es tracta d'un treballador minusvàlid (art. 11.1 ET).

La retribució serà la fixada en conveni col·lectiu i, en cas que no n'hi hagi, no pot ser inferior al 60% o al 75% (durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament) del salari fixat en conveni per a un treballador en el mateix lloc de treball o en un d'equivalent (art. 11.1.e ET).

La **durada** del contracte pot ser de 6 mesos a 2 anys (encara que els convenis col·lectius poden modificar-la respectant taquests límits).

Contracte en pràctiques

L'objecte del contracte és que el treballador dugui a terme una pràctica professional que complementi els estudis cursats, a canvi d'una remuneració.

S'ha de tenir en compte que cap treballador no podrà estar contractat en pràctiques en una mateixa empresa o en diferents empreses durant més de dos anys en virtut de la mateixa titulació (art. 11.1.c ET).

b) Contracte per a la formació (art. 11.2 ET):

Les persones entre 16 i 21 anys sense la titulació exigida poden subscriure un contracte per a la formació (encara que hi ha algunes excepcions, paràgrafs 2n i 3r de l'article 11.2.a ET). L'empresari ha de proporcionar al treballador la formació i el treball efectiu adequats a la finalitat del contracte. El **temps dedicat a la formació** serà, com a mínim, del 15% de la jornada laboral. Respectant aquest límit, els convenis col·lectius poden establir el temps de formació teòrica i la seva distribució (art. 11.2.e ET).

La **retribució** serà la fixada en conveni col·lectiu i no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional (art. 11.2.h ET).

La **durada** del contracte serà com a mínim de 6 mesos i com a màxim de 2 anys. La negociació col·lectiva, respectant els límits legals, pot ampliar la durada dels contractes per a la formació (art. 11.2.c ET). Expirada la durada màxima, la mateixa empresa o una de diferent no podrà contractar el treballador amb aquesta modalitat de contracte (art. 11.2.d ET).

Contracte per a la formació

L'objecte del contracte és l'intercanvi de treball per retribució i l'adquisició de la formació teòrica i pràctica per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball.

Si el treballador no ha acabat l'escolaritat, la formació teòrica tindrà com a objecte completar-ne l'educació (art. 11.2.e ET).

3.4.3. El contracte de relleu

Es tracta d'un contracte pel qual un treballador ocupa, com a mínim, el lloc de treball que ha deixat vacant un altre treballador parcialment jubilat (art. 12.6 ET). Una de les particularitats que té és que es pot fer per un temps determinat o indefinit a temps complet o a temps parcial.

Vegeu també

Sobre els contractes de relleu, podeu consultar l'apartat 4.

El contracte de relleu

És un contracte *sui generis* que s'ha d'emmarcar dins de la política de foment de l'ocupació.

4. La prestació del treballador

4.1. L'accés al lloc de treball i a l'empresa

Si un empresari decideix contractar un treballador **l'ha d'afiliar** si s'incorpora per primera vegada al sistema de la Seguretat Social. Amb l'afiliació s'assigna al treballador un **número d'afiliació** de caràcter vitalici i únic per a tot el sistema. També ha de **comunicar l'alta** dels treballadors que ingressin a l'empresa al Règim General de la Seguretat Social. En cas que no ho faci, també ho pot sol·licitar el treballador. La comunicació s'ha de fer abans de l'inici de la prestació (art. 100 LGSS).

Contractació i obligacions de l'empresari

Ha de **lliurar a la representació legal dels treballadors**, sempre que es tracti d'un contracte que s'hagi de subscriure per escrit, la **còpia bàsica** del contracte en un termini de 10 dies (art. 8.3.a ET).

4.1.1. El període de prova

El període de prova és un **pacte per a constatar l'adequació del treballador i l'empresari en la relació contractual que han acordat** (art. 14 ET) i opera a l'inici de la relació laboral.

Període de prova i durada del contracte

El període de prova pot pactar-se tant en els contractes indefinits com en els temporals.

Les parts no estan obligades a pactar un període de prova i, si es pacta, ha de constar per escrit.

Quant a la **durada**, ha d'adequar-se al que disposi el conveni col·lectiu i, si no n'hi ha, no pot ser superior als sis mesos per als tècnics titulats, ni de dos mesos per als altres treballadors (tres mesos per a les empreses de menys de 25 treballadors). També és possible que en benefici del treballador es pacti una durada inferior.

Els efectes del període de prova

Les parts estan facultades per a desistir del contracte: poden extingir-lo unilateralment, sense necessitat d'al·legar una causa justa, ni de complir cap forma (llevat de pacte en sentit contrari) ni d'indemnitzar. Facultat que, tanmateix, no pot tenir per causa una circumstància abusiva, discriminatòria o que vulneri un dret fonamental.

Transcorregut el període de prova, el contracte de treball segueix el seu curs normal i el termini esmentat es computa a l'efecte de l'antiguitat del treballador.

4.1.2. La classificació professional

La incorporació del treballador a l'empresa implica l'assignació d'una determinada tasca que constitueix l'objecte de l'obligació a què s'ha compromès. Es poden distingir dos tipus de classificació professional: l'objectiva i la subjectiva.

1) Objectiva:

Consisteix en l'articulació mitjançant un conveni col·lectiu i, si no n'hi ha, per mitjà d'un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, d'un sistema d'estructuració professional, a partir de criteris funcionals. L'estructura professional pot articular-se per grups, per categories professionals o de les dues maneres. En aquest cas, el grup professional està integrat per diverses categories o funcions professionals.

El **grup professional** és aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació (art. 22 ET). La **categoria professional**, en canvi, no està definida a l'ET. Es limita simplement a dir que una **categoria professional és equivalent a una altra** quan l'aptitud professional requerida per a una permeti dur a terme les prestacions bàsiques de l'altra (art. 22.3 ET).

2) Subjectiva:

Les funcions que ha d'exercir el treballador es determinen classificant-lo en un determinat grup o categoria professional per mitjà d'un acord entre el treballador i l'empresari (art. 22.5 ET). Aquest procés normalment també determina el nivell salarial.

Classificació professional

Normalment, la classificació professional subjectiva coincideix amb la qualificació del treballador.

4.2. El temps de treball

4.2.1. L'ordenació del temps de treball

1) La jornada laboral

La jornada laboral màxima és de 40 hores setmanals en còmput anual. Per tant, 1826 hores i 27 minuts, vacances i descansos setmanals exclosos (art. 34.1 ET). La formulació legal, mesurada en còmput anual, permet la distribució irregular de la jornada. És a dir que és possible que uns dies, setmanes o mesos es treballi més que d'altres (art. 34.2 ET).

Jornada laboral

El límit màxim anual pot ser modificat (a la baixa) per conveni col·lectiu.

No compta a l'efecte del còmput de la jornada, per exemple, el temps destinat a canviar-se de roba o l'invertit a fitxar, si no hi ha pacte exprés que hi faci referència.

La jornada és o inclou el temps de treball efectiu, i es comença a computar des que el treballador és al lloc de treball (art. 34.5 ET).

La jornada màxima diària és de 9 hores, llevat que per conveni col·lectiu es fixi una jornada superior, amb el límit de 12 hores diàries de descans entre el final d'una jornada i el començament de l'altra (art. 34.3 ET).

2) Les hores extraordinàries

Són hores extraordinàries les que es fan un cop superada la jornada màxima ordinària legal, convencional o contractualment fixada (art. 35.1 ET). El nombre màxim d'hores extraordinàries que es poden fer a l'any és de 80, o menys si per raó del contracte la jornada anual màxima és inferior (art. 35.2 ET).

Limitació d'hores extraordinàries

En l'actualitat el legislador ha adoptat una política legislativa que tracta de limitar les hores extraordinàries com una mesura de repartiment de l'ocupació.

No computen en el càlcul les hores que s'hagin compensat amb descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització; ni tampoc les hores treballadoes per a prevenir o reparar sinistres (art. 35.3 ET).

Les hores extraordinàries les fa voluntàriament el treballador, llevat que se n'hagi previst l'obligatorietat per conveni col·lectiu o al contracte, o llevat que es tracti d'hores extraordinàries per a prevenir o reparar sinistres (art. 35.4 ET).

Quant a la retribució, l'hora extraordinària serà retribuïda, com a mínim, igual que una hora ordinària (és possible una retribució superior, fixada convencionalment o contractualment). Llevat de pacte en contrari, **es compensaran amb descans (art. 35.1 ET).**

Límits a la realització d'hores extraordinàries

No poden fer hores extraordinàries els menors (art. 6.3 ET), els treballadors nocturns (art. 36.1 ET) i els treballadors amb contracte a temps parcial (art. 12.3.c ET).

3) L'horari

L'horari és la determinació dels moments en què cada dia s'ha d'entrar i sortir del lloc de treball i determina quan cal treballar (el principi i el final de la jornada laboral). La fixació de l'horari és competència de l'empresari.

Horaris i jornades especials

Hi ha normes especials respecte de l'horari **nocturn**, el **treball per torns** i la jornada laboral dels **menors** (art. 34.3 i 4, i 36 ET).

També es pot **ampliar o limitar la jornada** en funció de l'activitat empresarial (art. 34.7 ET).

A més a més de l'horari partit, **interromput** durant una o dues hores per a menjar, hi ha l'horari **continuat**, dins del qual, si és de més de 6 hores, s'ha d'establir un període de descans mínim de 15 minuts (art. 34.4 ET). També hi ha la possibilitat de fixar un **horari flexible**, que inclogui l'interval de temps durant el qual cal treballar.

4.2.2. El contracte a temps parcial

El contracte a temps parcial és el que estableix un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferiors a la jornada d'un "treballador a temps complet comparable" (art. 12.1 ET).

El contracte a temps parcial pot establir-se inicialment o posteriorment (cosa que pot fer que un contracte a temps complet es converteixi en parcial o viceversa), mitjançant el **consentiment del treballador** (art. 12.4.e ET).

El contracte a temps parcial pot celebrar-se per un **temps indefinit** o per una **durada determinada**, menys en el cas dels contractes de formació (art. 12.2 ET). Pot celebrar-se a **jornada partida** o **continuada**. D'altra banda, és un contracte que s'ha de subscriure **per escrit**, i s'hi ha d'especificar el nombre d'hores ordinàries de treball i com s'han de distribuir.

Les hores que excedeixin les de temps parcial ordinàries s'anomenen **hores complementàries** i han de ser expressament contractades en un pacte a part (art. 12.5.a ET).

4.2.3. El descans setmanal, les festes i el calendari laboral i les vacances

1) El descans setmanal i les festes laborals

Els treballadors tenen dret a un **descans mínim setmanal de dia i mig** ininterromput i és **retribuït** (art. 37.1 ET). El descans setmanal és **acumulable** en períodes de 14 dies.

Descans setmanal

Com a regla general, el descans setmanal pot ser la tarda de dissabte o el matí de dilluns i el dia complet de diumenge.

Les **festes laborals** s'assemblen al descans setmanal quant a l'obligatorietat i la retribució. Tenen caràcter retribuït i no recuperable i no poden ser més de 14 a l'any, de les quals dues han de ser locals (art. 37.2 ET).

2) El calendari laboral

Aquest document fixa l'horari i els dies anuals de treball i els descansos setmanals i entre jornades. L'elabora anualment l'empresari (prèvia consulta als representants legals dels treballadors) i cal que n'exposi un exemplar en un lloc visible al centre de treball (art. 34.7 ET).

3) Les vacances

Tot treballador té dret cada any a un **període de vacances** retribuïdes de trenta dies naturals com a mínim (art. 38 ET i Conveni OIT núm. 132). La determinació del període de gaudi s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb l'establert als convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances (art. 38.2 ET).

El calendari de vacances

El calendari de vacances és el fixat en cada empresa, i el treballador té dret a conèixer-lo dos mesos abans de gaudir-ne (art. 38.3 ET) .

El **dret a gaudir-ne caduca cada any**. El període de vacances no pot acumular-se d'un any a l'altre. Les vacances **són retribuïdes**. El treballador ha de percebre el que correspondria a l'activitat normal d'un mes treballat.

No poden compensar-se en metàl·lic els dies de vacances dels quals no es gaudeix (art. 38.1 ET), a menys que el contracte acabi abans que el treballador hagi gaudit del permís anual retribuït; en aquest cas en percebrà una part proporcional.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball (art. 48.4 ET), el treballador tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués, en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin (art. 38.3 ET).

5. La posició jurídica de l'empresari

L'empresari assumeix determinades facultats dins de la relació contractual (poder de direcció) i obligacions, entre les quals destaquen l'obligació d'abonar la contraprestació pel servei realitzat pel treballador (obligació salarial), el deure d'ocupació efectiva i el deure de vetllar per la seguretat i la salut dels treballadors.

5.1. El poder de direcció de l'empresari

El treballador, quan firma el contracte de treball, es posa a disposició de l'empresari ("dins de l'àmbit d'organització i direcció", segons l'article 1 ET), es col·loca en la seva esfera de poder, se sotmet a les seves facultats organitzatives i directives i ha de complir les seves ordres i instruccions (art. 5.c i 20 ET).

El poder de direcció de l'empresari és molt ampli i variat i comprèn el dret a organitzar els elements productius, exercint facultats d'organització, control i vigilància, la coordinació de l'activitat productiva i la direcció de l'activitat de l'empresa.

En l'exercici d'aquest poder, l'empresari pot:

- Adoptar les "mesures de vigilància i control que cregui més oportunes" per a comprovar que els treballadors compleixen les seves obligacions (art. 20.3 ET), havent-ne de respectar la dignitat i la intimitat (art. 18 ET).

- Registrar el treballador, la seva taquilla o els seus efectes personals, si és necessari per a la protecció del patrimoni de l'empresa, respectant sempre les garanties legalment establertes (art. 18 ET).

- Investigar si són reals les malalties o els accidents al·legats pel treballador per a justificar absències (art. 20.4 ET).

- Adaptar la prestació de treball a les diverses necessitats de l'activitat productiva per mitjà de la **mobilitat funcional** (art. 39.1 ET).

- **Poder disciplinari.** El treballador ha de complir les ordres que l'empresari li imposa (art. 5.c ET) i l'empresari, respectant el procediment habilitat sobre això, té la facultat d'imposar sancions al treballador en cas d'incompliment de les prestacions laborals emanades d'una ordre legítima (art. 58 ET).

No és possible imposar sancions pecuniàries o que redueixin el dret dels treballadors a les vacances o al descans setmanal (art. 58.3 ET). No obstant això, es pot imposar una sanció de suspensió de feina i sou.

Vegeu també

Sobre la mobilitat funcional, podeu consultar l'apartat 6.

Sancions

Normalment la tipificació de les sancions i la seva graduació estan definides al conveni col·lectiu. En qualsevol cas, el fet d'imposar-les ha de respondre a un criteri de proporcionalitat entre la conducta del treballador i la sanció imposada.

5.2. L'obligació salarial

L'obligació de remunerar la feina és la prestació bàsica a la qual es compromet l'empresari i el treballador rep aquesta remuneració a canvi de la seva activitat productiva.

5.2.1. Concepte de *salari*

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques que reben els treballadors, en diners o en espècies, pel treball per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu o els períodes de descans computables com a treball –descans setmanal, vacances, etc. (art. 26.1 ET). L'ET presumeix que tot el que el treballador percep de l'empresari és en concepte de salari, llevat que s'aprovi l'existència de percepcions no qualificables com a salari (extrasalarials).

Salari i contracte de treball

El salari, o dit d'una altra manera, la contraprestació pels serveis prestats, constitueix un dels elements fonamentals del contracte de treball, ja que sense remuneració no podem parlar de salari.

El salari pot ser **en metàl·lic** o en **espècies**, i en aquest cas, l'import no pot excedir més d'un 30% les percepcions salarials que percebi el treballador (art. 26.1 ET).

A efectes laborals, no tenen la consideració de *salari* les següents quantitats percebudes pel treballador en concepte de:

- Les indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral (art. 26.2 ET).
- Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social (art. 26.2 ET).
- Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments (art. 26.2 ET).

Exemples d'indemnitzacions o bestretes

Uniformes de treball, indemnització per desgast de les eines del treballador, dietes, despeses de locomoció, menyscapte de diner, etc.

5.2.2. L'estructura del salari

El salari es compon del **salari base** i els **complements salarials** (art. 26.3 ET).

a) **Salari base**. És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps o per unitat d'obra.

b) **Complements salarials**. Completen el salari base i valoren elements addicionals al treball quantificat temporalment o per obra realitzada. A diferència del salari base, els complements salarials no són obligatoris.

Estructura del salari i negociació col·lectiva

La determinació de l'estructura del salari correspon a la negociació col·lectiva per grups o categories professionals (tret que res no hagués estat previst, i en aquest cas no quedaria regulat pel contracte de treball).

Legalment es preveuen diversos tipus de complements salarials (art. 26.3 ET):

- **Personals** (antiguitat, idiomes, etc.).
- **De lloc de treball** (feina penosa, toxicitat, etc.).
- **Vinculats a la situació i als resultats de l'empresa** (participació en beneficis, etc.)
- **Pagues extraordinàries** (se'n perceben, com a mínim, una per Nadal i una altra el mes que es fixi en el conveni col·lectiu; també s'hi determina la quantia –que sol ser l'equivalent a 30 dies de salari base, art. 31 ET).

La protecció del salari

Atesa la importància que té el salari per al treballador, l'ET preveu un nombre considerable de mesures per a garantir-lo (art. 29.3, 30, 32, 33 ET).

5.2.3. La determinació de la quantia salarial

1) El salari mínim interprofessional

El salari mínim interprofessional (SMI) és el mínim que pot percebre un treballador i, per tant, resulta il·lícita tota contractació per un import inferior.

SMI

L'existència del SMI és una derivació de l'article 25 CE.

La fixació del SMI l'estableix el Govern anualment en funció d'un conjunt d'indicadors (art. 27.1 ET) i prèvia consulta als interlocutors socials.

En canvi, **l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples** (**IPREM**) és un paràmetre de càlcul de prestacions amb càrrec als fons públics.

2) La determinació del salari

La determinació de la quantia salarial es pot definir a partir de dos mòduls de càlcul, la **unitat de temps** o la **unitat d'obra**, o bé a partir d'una combinació d'aquests. La fixació del salari pot tenir l'origen en diverses fonts: el conveni col·lectiu, el contracte de treball o una decisió de l'empresari amb efectes individuals o col·lectius.

5.2.4. Lloc, temps i forma de pagament del salari

El salari s'ha d'abonar al lloc convingut conforme als usos i costums i en la data establerta contractualment o convencionalment (art. 29.1 ET); en tot cas, després de la prestació efectiva dels serveis i sense que pugui excedir d'un mes (llevat de les comissions, que s'abonen anualment, art. 29.2 ET).

La documentació del salari

S'ha de fer mitjançant el lliurament d'un rebut individual i justificatiu (art. 29.1.3r ET). Aquest requisit es compleix si s'efectua per mitjà d'una transferència bancària, i la posteriorment l'entitat ha de remetre un rebut de l'ingrés realitzat.

Hi ha la possibilitat que abans que transcorri un mes el treballador sol·liciti el salari per la feina feta efectivament (art. 29.1.2n ET).

5.2.5. Càrregues fiscals i de la Seguretat Social

Sobre el salari s'han d'aplicar les corresponents deduccions relatives a l'impost de la renda i de les persones físiques, a més de les referides a la Seguretat Social. L'empresari, d'altra banda, ha de fer les aportacions corresponents a la Seguretat Social.

La cotització a la Seguretat Social

La cotització a la Seguretat Social s'obté en cas d'aplicar un tipus a una base de cotització, del qual resulta la quota que s'ha d'abonar. Comprèn els conceptes següents: con-

tingències comunes (accident no laboral i malaltia comuna), contingències professionals (accident de treball i malaltia professional), hores extraordinàries, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional.

L'obligació de cotitzar correspon per igual a empresaris i a treballadors, i és nul qualsevol pacte pel qual les càrregues del treballador siguin assumides per l'empresari (26.4 ET).

5.3. L'ocupació efectiva

El treballador té dret a desenvolupar efectivament la feina per la qual ha estat contractat i l'empresari assumeix l'obligació d'haver de proporcionar-li feina (art. 4.2.a ET). Si el treballador no pogués prestar els seus serveis com a conseqüència d'una conducta imputable a l'empresari, té dret a continuar percebent el salari (art. 30 ET) i, fins i tot, si la situació persisteix pot demanar l'extinció indemnitzada del contracte (art. 50.1.c ET).

Vegeu també

Sobre l'extinció indemnitzada del contracte, podeu consultar l'apartat 8.

5.4. Seguretat, higiene i salut laboral

El treballador, com a ciutadà, té dret a la protecció de la salut i a la seva integritat física (15, 40.2 i 43.1 CE), reconeixement que no perd pel fet de quedar sotmès a l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari. L'empresari, com a organitzador de l'activitat productiva, és responsable de la seguretat i la salut del treballador quan aquest es troba al lloc de treball, i es responsabilitza dels perjudicis que pogués patir mentre treballa.

La seguretat i la salut laboral

L'obligació de l'empresari de vetllar per la seguretat i salut laboral dels treballadors es recull en diversos preceptes legals: art. 4.2.d, 6, 19, 36, 64 ET; art. 115, 116, 123, 126.2, 133, 196 i 197 LGSS, i sobretot a la normativa de la LPRL.

Els treballadors tenen reconegut el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut (art. 19.1 ET i 14.1.1r LPRL). Aquest dret es correspon amb el deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals (art. 14.1.2n LPRL).

6. Alteracions de la relació laboral

Els efectes del contracte se succeeixen al llarg del temps, per la qual cosa és normal que mentre estigui vigent hi hagi circumstàncies que, a fi de garantir-ne la continuïtat, forcin la necessitat de modificar-ne el contingut originari. L'alteració de les prestacions del contracte pot ser fruit d'un acord pactat lliurement per les parts, motivat per una decisió unilateral de l'empresari, o bé, del treballador. Encara que també hi ha la possibilitat que es modifiqui com a conseqüència de la modificació de la normativa aplicable al contracte.

L'alteració contractual pot afectar els elements objectius del contracte, la prestació, les funcions i les condicions de treball contractades; o bé els elements subjectius, és a dir, els subjectes mateixos del contracte.

Deixant al marge els supòsits de modificació per mutu acord i les derivades de l'alteració de la normativa aplicable, a continuació s'analitza la modificació unilateral dels elements objectius i subjectius del contracte.

6.1. La modificació dels elements objectius del contracte

Durant la vigència del contracte de treball, el treballador i l'empresari tenen la possibilitat de modificar les condicions del contracte de manera unilateral.

6.1.1. La modificació del contracte per part del treballador

La necessitat cada vegada més gran de conciliar la vida familiar amb la laboral ha impulsat el legislador a potenciar la facultat del treballador d'alterar el que s'hagués pactat originàriament per tal d'adaptar-ne el contingut i possibilitar la continuïtat de la relació laboral.

Facultat modificatòria del treballador

La facultat del treballador de modificar certes condicions del contracte de treball està vinculada a la protecció de la família, la conciliació de la vida laboral i familiar, la violència de gènere i la formació. En termes generals, està pensada perquè tingui una durada temporal.

Amb aquesta finalitat, el treballador pot reduir la jornada laboral de manera unilateral, sense necessitat que es presenti la voluntat de l'empresari. A més, té la facultat de concretar-la unilateralment (si hi haguessin disputes s'hauria d'acudir al procediment establert a l'article 138 bis LPL). No obstant això, l'empresari podrà limitar l'exercici d'aquest dret en el cas que dos o més treballadors de la mateixa empresa el sol·licitin pel mateix subjecte causant (per exemple, pare i mare per a la cura d'un menor).

Les situacions en les quals el treballador està facultat per a modificar la jornada laboral són les següents (art. 37.4 a 7 ET):

- **Lactància d'un menor de 9 mesos**: reducció de la jornada de 30 minuts, que pot acumular-se en jornades completes.

- **Naixement d'un fill prematur o que hagi d'estar hospitalitzat després del part**: un màxim de dues hores al dia.
- **Guarda legal d'un menor de 8 anys o minusvàlid, o cura directa d'un familiar:** reducció entre una vuitena part i la meitat de la jornada.

Permisos per lactància

En els permisos per lactància i pel naixement d'un fill prematur o que hagi d'estar hospitalitzat després del part, **alternativament**, els treballadors poden interrompre la jornada laboral durant 1 hora.

Sobre això podeu consultar l'apartat 7.

En tots aquests casos, menys en el de la lactància, a la reducció de la jornada correspon una reducció proporcional del salari. Quant a la forma, el treballador ha de comunicar amb una antelació de 15 dies la data en la qual es reincorporarà a la jornada ordinària (art. 37.6 ET).

Altres supòsits de modificació unilateral

El treballador també té de dret a:

- Sol·licitar un ascens si es donen els condicionants exigits (art. 24 ET).
- Elegir el torn de treball si cursa amb regularitat estudis acadèmics o professionals (art. 23.1.a ET) i adaptar la jornada per a assistir a cursos de formació professional (art. 23.1.b ET).
- Sol·licitar un trasllat per reagrupament familiar (art. 40.3 ET).
- La treballadora víctima de violència de gènere pot reduir la jornada laboral o reordenar-la (art. 37.7 ET) i també pot sol·licitar un trasllat per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral (40.3.bis ET).
- La treballadora embarassada té dret a sol·licitar un canvi de lloc de treball si el que ocupa implica un risc per a la seva salut o per al fetus, tant durant l'embaràs com durant la lactància natural (art. 26 LPRL).

Veure també l'apartat 7.

6.1.2. La modificació del contracte per part de l'empresari

La capacitat de modificació unilateral de les condicions del contracte per part de l'empresari té diverses modalitats:

a) Com a manifestació del seu poder de direcció, l'empresari pot introduir canvis en la prestació acordada mitjançant la **mobilitat funcional**, regulada a l'article 39.1 i 3 ET. L'empresari, dins del grup professional o entre categories professionals equivalents, té plena llibertat per a ordenar canvis de funcions sense necessitat d'al·legar cap causa i pot fer-ho de manera temporal o indefinida.

La mobilitat funcional

La mobilitat funcional està estretament lligada a la descripció de la classificació professional per mitjà de la definició de les categories i grups professionals.

Sobre aquest concepte, consulteu també l'apartat 4.

No obstant això, aquesta manifestació del poder de direcció té certes limitacions:

1) Les titulacions professionals del treballador exigibles per al desenvolupament del nou lloc de treball.

2) La dignitat del treballador (per exemple, en el cas de canvis vexatoris).

3) L'alteració funcional no pot afectar la seva formació i promoció professionals.

2) D'altra banda, davant de determinades circumstàncies té reconeguda la facultat d'alterar temporalment la prestació pactada per mitjà de **l'*ius variandi***, regulat a l'article 39.2 ET.

L'*ius variandi* permet a l'empresari la mobilitat *extra grup* (és a dir, fora del grup professional o entre categories no equivalents) sempre que hi hagi una **causa que justifiqui la mesura** ("*per raons tècniques o organitzatives*") i que el canvi **duri el temps imprescindible**. A més, persisteix la vigència dels tres límits descrits anteriorment.

Quan parlem d'*ius variandi*, podem distingir dues situacions:

1) Assignació de funcions superiors.

En aquest cas, el treballador té de dret a:

- Percebre el salari corresponent a la funció que desenvolupa efectivament.
- Sol·licitar l'ascens o reclamar que l'empresa cobreixi la vacant, si la mobilitat persisteix durant un temps (art. 39. 4 ET).

b) Assignació de funcions inferiors:

- Només pot operar en situacions en les quals es donin circumstàncies peremptòries o imprevisibles de l'activitat de producció.
- En aquest cas, el treballador té dret a mantenir la retribució d'origen.

c) Finalment, pot introduir **canvis substancials a les condicions del contracte de treball**, sempre que **hi hagi una causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció**. Es tracta d'una facultat que excedeix la mobilitat funcional i l'*ius variandi*.

La modificació substancial del contracte

La "substancialitat" d'una modificació no es defineix legalment d'una manera expressa, per la qual cosa el paper dels tribunals és fonamental.

Malgrat que l'article 41 ET enumera les condicions contractuals que poden ser modificades (jornada, horari, règim de treball per torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment i funcions que excedeixin les previstes a l'article 39.1 ET), aquest llistat és merament exemplificatiu. De fet, s'afirma que en aquest llistat no hi ha totes les condicions que poden ser modificades, però tampoc no són sempre modificables les que són llistades en la norma. És a dir, tot depèn de l'anàlisi individualitzada de cada cas i de si s'entén que la modificació que es pretén és substancial o no.

Si la modificació "no és substancial", l'empresari podrà realitzar-la en virtut del seu poder de direcció i, per tant, sense necessitat d'al·legar cap causa; d'altra banda, si es donen les circumstàncies, podrà acudir a l'*ius variandi*.

Aquesta facultat modificatòria de l'empresari ha de respectar el **procediment legalment establert**.

a) Si es pretén modificar les condicions previstes en un conveni col·lectiu, **és imprescindible** l'acord amb els representants dels treballadors.

b) Si es pretén modificar un acord d'empresa o una disposició amb efectes col·lectius per als treballadors, s'ha d'iniciar un **període de consultes** no inferior a 15 dies amb els seus representants.

El període de consultes

Ha de tractar de les causes motivadores de la decisió empresarial, de la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes i de les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

c) Si la modificació afecta un treballador individual o es pretén modificar una disposició que no té efectes col·lectius per als treballadors, és suficient comunicar la decisió al treballador i als seus representants legals amb 30 dies d'antelació.

Si el que es pretén és introduir modificacions funcionals o d'horari, només s'entendran com a individuals les que, en un període de 90 dies, afectin un nombre de treballadors inferior a:

Treballadors afectats	Plantilla
10	Menys de 100 treballadors
10%	Entre 100 i 300 treballadors
30	300 o més

d) El treballador té dret a impugnar la decisió empresarial (per exemple, perquè entén que no s'ha presentat la causa al·legada per l'empresari). No obstant això, si la modificació afecta la jornada, l'horari o els torns també pot demanar la resolució del contracte amb dret a una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 9 mesos.

e) En el cas que es pretengui una **modificació que impliqui un canvi de residència del treballador**, l'article 40 ET estableix un procediment específic (i exigeix, també, que es presenti una causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció) i distingeix entre **trasllat** i **desplaçament**.

No és mobilitat geogràfica

Si el treballador ha estat contractat perquè presti els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no es qualificarà com un supòsit de mobilitat geogràfica (art. 40.1 ET).

- **Trasllat**

Si la mobilitat geogràfica és **permanent** o té una durada superior a 12 mesos en un període de 3 anys, es tracta d'un **trasllat**. El procediment per a dur a terme aquesta modificació depèn del nombre de treballadors afectats, i distingeix el trasllat individual o plural i el col·lectiu:

Un **trasllat col·lectiu** és el que, en un període de 90 dies, afecta una col·lectivitat de treballadors de com a mínim:

Trasllats col·lectius i intervenció administrativa

En els trasllats col·lectius l'autoritat laboral té la facultat de suspendre la decisió empresarial durant un termini de sis mesos quan les conseqüències econòmiques i socials així ho justifiquin.

Treballadors afectats	Plantilla
10	Menys de 100 treballadors
10 %	Entre 100 i 300 treballadors

Treballadors afectats	Plantilla
30	300 o més

També es consideren traslllats "col·lectius" els que afecten tot el centre de treball sempre que ocupi a més de cinc treballadors.

El període de consultes

Ha de tractar de les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, a més de les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències que té per als treballadors afectats.

En aquest cas, s'ha d'iniciar un **període de consultes**, no inferior a 15 dies, amb els representants dels treballadors. Si no s'arriba a cap acord, l'empresari hi té l'última paraula. Si opta per a la modificació, ha de preavisar el treballador amb 30 dies d'antelació.

Un **trasllat individual** o **plural** és aquell que afecta un nombre de treballadors inferior al descrit anteriorment. En aquest cas, el procediment és més senzill, ja que l'empresari només està obligat a avisar el treballador amb 30 dies d'antelació.

En qualsevol dels dos casos (individual/plural o col·lectiu), el treballador, a més d'estar facultat per a impugnar la decisió, té el dret de resoldre el contracte amb una indemnització de 20 dies de salari per any treballat i amb un màxim de 12 mesos.

- **Desplaçament**

Si el canvi geogràfic és **temporal** o té una durada inferior a 12 mesos en un període de 3 anys, es tracta d'un **desplaçament**. En aquest cas, l'empresa només ha de comunicar al treballador la seva decisió, almenys, 5 dies abans si té una durada superior a tres mesos. A més, li ha d'abonar les despeses de viatge i les dietes.

f) Amb independència del tipus de modificació que pretengui l'empresari ("substancial", 41 ET, o geogràfica, 40 ET), si redunda en perjudici de la formació professional o menyscaba la dignitat del treballador, aquest té dret a resoldre el contracte per incompliment imputable. En aquest cas, té dret a una indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb un màxim de 42 mensualitats (art. 50.1.a ET).

Vegeu també

Sobre el dret a indemnització recollit a l'article 50.1.a ET, podeu consultar també l'apartat 8.

6.2. La modificació dels elements subjectius del contracte

L'alteració subjectiva només pot predicar-se d'un dels subjectes del contracte, l'empresari. El caràcter personalíssim de la prestació de treball impedeix que el contracte laboral es mantingui vigent si es produeix un canvi del subjecte que presta els serveis per compte d'altri. En tal cas, s'ha de redactar un nou contracte.

Per tant, la modificació subjectiva només pot operar per canvi d'empresari, i pot donar-se en dues situacions:

1) Per mitjà d'una **successió d'empresa**. En aquest cas, convé recordar que la successió opera automàticament per imperatiu legal, sense que sigui preceptiu el consentiment del treballador (art. 44 ET).

2) Per mitjà d'una **cessió de contracte** (art. 1205 CC), vàlid només en virtut d'un acord a tres bandes entre el treballador, l'antic empresari i el nou empresari.

Vegeu també

Respecte al contingut de l'article 44 ET, podeu consultar també l'apartat 3.

7. La interrupció, suspensió i excedència de la relació de treball

7.1. Notes delimitadores de la interrupció, la suspensió i l'excedència

La interrupció, la suspensió i l'excedència són unes institucions jurídiques que, amb una finalitat clarament tuïtiva, constitueixen un dels instruments utilitzats per a protegir la continuïtat de la relació laboral, ja que han estat creades amb la finalitat de fer difícil o evitar la dissolució del vincle contractual.

En tots els casos, es produeix un incompliment de com a mínim una de les prestacions essencials del contracte (almenys, la prestació de treball). Malgrat això, l'ordenació jurídica laboral inhabilita les vies ordinàries de funcionament contractual, i restringeix temporalment la possibilitat d'extingir el vincle.

La **interrupció** del contracte es caracteritza pel fet que el treballador, en determinats supòsits, està legalment facultat per a no treballar durant un període de temps, mantenint el dret al cobrament del salari. Aquests supòsits reben el nom de *permisos* i *llicències retribuïdes*.

La **suspensió** és una vicissitud per la qual pot passar el contracte, en virtut de la qual no es compleixen transitòriament les prestacions ordinàries que són objecte del contracte (salari i treball); és a dir, hi ha un incompliment mutu de les prestacions essencials del contracte. En conseqüència, a diferència de la interrupció, la suspensió no és retribuïda, per la qual cosa ni el treballador ha de treballar ni l'empresari ha d'abonar el salari.

Malgrat això, aquesta circumstància no altera la vigència del vincle contractual que roman inalterable, com la resta d'obligacions no afectades per la circumstància suspensiva. Un cop acabat el període suspensiu, el treballador es reincorpora automàticament al seu lloc de treball (té una **reserva de plaça**) i el temps de suspensió computa com a antiguitat.

Durant **l'excedència** també es produeix un incompliment de les prestacions essencials del contracte. És a dir, ni treballador ni empresari no compleixen les prestacions a les quals s'havien obligat. No obstant això, a diferència de la suspensió, no queda garantida la reincorporació automàtica del treballador una vegada cessada la causa que va produir l'excedència (no hi ha reserva de plaça). En aquests casos, només se li atribueix **un dret preferent al reingrés**. Tampoc computa com a antiguitat.

Distinció entre *suspensió* i *excedència*

L'excedència planteja problemes de delimitació respecte a la suspensió. De vegades, la Llei considera "excedències" situacions que s'haurien de considerar ·suspensions", ja que comparteixen efectes jurídics idèntics.

Per exemple, l'"excedència forçosa motivada per l'exercici d'un servei públic" no és pròpiament una "excedència", sinó que hauria de considerar-se un supòsit de suspensió, ja que es presenten els efectes propis d'aquesta institució: suspensió temporal de les prestacions essencials del contracte, manteniment de la reserva de plaça i còmput de l'antiguitat. Passa el mateix amb l'excedència per motius familiars.

7.2. Supòsits d'interrupció, suspensió i excedència

7.2.1. Permisos i llicències retribuïdes

En diverses circumstàncies, el treballador pot absentar-se del seu lloc de treball sense perdre el **dret a percebre la seva remuneració** (art. 37.3 ET):

1) Matrimoni (15 dies).

2) Naixement d'un fill i mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (dos dies, o quatre si és necessari el desplaçament).

3) Trasllat de domicili (1 dia).

4) Exercici d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, per exemple, un sufragi actiu (el temps indispensable; pot ser regulat pel conveni col·lectiu).

5) Realització de funcions sindicals (segons el disposat al conveni col·lectiu).

6) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (durant el temps indispensable), si es justifica que han de fer-se dins de la jornada laboral.

Recordatori

En els permisos per lactància i pel naixement d'un fill prematur o que hagi de ser hospitalitzat després del part, alternativament, els treballadors poden optar per reduir la seva jornada (una i dues hores, respectivament).

Sobre això podeu consultar l'apartat 6.

Paral·lelament, al si de la política de conciliació de la vida familiar i laboral, les treballadores, per a la **lactància d'un menor de 9 mesos**, tenen dret a un permís d'una hora (que pot dividir-se en dues fraccions) i també tenen dret a un permís d'una hora en cas de **naixement d'un fill prematur o que hagi de ser hospitalitzat després del part**.

Vegeu també

Sobre les vacances i els descansos setmanals, podeu consultar també l'apartat 4.

Finalment, s'ha de tenir en compte que les **vacances** i els **descansos setmanals** també poden considerar-se supòsits interruptius. Tanmateix, aquests supòsits es diferencien dels que ja hem explicat perquè es meriten periòdicament.

7.2.2. Supòsits suspensius de la relació de treball

Els supòsits suspensius previstos a l'ET són els següents:

1) Acord entre les parts en firmar-se el contracte o durant el seu transcurs sempre que no es produeixi cap abús de dret (art. 45.1.a i c ET).

2) Incapacitat temporal (art. 45.1.c i 48 ET).

3) Maternitat, risc durant l'embaràs de la dona treballadora i adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de 6 anys (art. 45.1.d i art. 48.4 ET.

En els casos de **maternitat, adopció o acolliment** (permanent, preadoptiu o simple) s'estableix la suspensió de la relació de treball durant 16 setmanes (2 més per cada fill en cas de part, adopció o acolliment múltiple; i 2 més si el fill té alguna discapacitat).

En cas d'embaràs, la treballadora ha de gaudir obligatòriament de 6 setmanes de suspensió laboral després del part. La resta pot distribuir-se lliurement abans o després del part (entre el pare i la mare de manera simultània o successiva a temps complet o parcial previ acord amb l'empresari i sense la possibilitat de superar el límit de 16 setmanes o les que els correspongui segons les circumstàncies). En els casos d'adopció i acolliment es reconeix també la plena llibertat per a modelar la distribució del temps (només es pot assignar a un dels dos).

En els supòsits en els quals l'exercici de la prestació laboral podria ocasionar un **risc per a la treballadora o el fetus** (abans del part) o per al fill o la treballadora (durant el **període de lactància natural d'un menor de 9 mesos)**, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per a mitigar-lo i, si no és possible, la treballadora ha de ser recol·locada a un altre lloc de treball; llevat que això tampoc no sigui possible. En aquest últim cas, s'hauria de suspendre la relació de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural de fills menors de 9 mesos (art. 26 LPRL i art. 45.1.d ET), i es prolongarà fins que la treballadora pugui reincorporar-se a la feina (ha desaparegut el risc o hi ha un lloc de treball compatible amb el seu estat) perquè iniciï la suspensió de la relació de treball per maternitat biològica o perquè el lactant ja ha complert nou mesos (art. 48.5 ET).

4) Suspensió per paternitat.

Es preveu una suspensió durant 13 dies pel naixement, l'adopció o l'acolliment d'un fill, ampliable a dos dies més a partir del segon en cas que el part sigui múltiple (art. 48.bis ET). No obstant això, aquesta durada pot ampliar-se a 20 dies si es tracta d'una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció o acolliment o quan a la família hi hagi una persona amb alguna discapacitat. Període ampliable en 2 dies més en cas de part, adopció o acolliment múltiple per cada fill a partir del segon o si un d'ells té una discapacitat (SR. Ad. 6a Llei 2/2008).

5) Privació de llibertat mentre no hi hagi una sentència condemnatòria (art. 45.1.g ET).

6) Raons disciplinàries. L'empresari, com a manifestació del seu poder disciplinari, pot sancionar en feina i sou el treballador (art. 45.1.h ET).

7) Força major temporal (art. 45.1.i i 47 ET). La suspensió ha de ser autoritzada per l'autoritat administrativa.

8) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció (art. 45.1.j i 47 ET). La suspensió l'ha d'autoritzar l'autoritat administrativa o una resolució judicial adoptada al si d'un procediment concursal.

Suspensió per causes d'empresa

A diferència dels supòsits d'extinció, el treballador no té dret a una indemnització, però pot tenir dret a rebre la prestació per desocupació (art. 208.2 LGSS).

9) "Excedència" forçosa. En el supòsit pel qual el treballador ha estat designat o elegit per a un càrrec públic i això li impossibilita assistir al lloc de treball (art. 46.1 ET); o bé en el cas en què el treballador ha de dur a terme funcions sindicals d'àmbit provincial o superior (art. 46.4 ET).

En aquest cas, l'excedent forçós té dret a reingressar quan cessi l'excedència i que computi com a antiguitat el període durant el qual ha exercit els càrrecs públics.

10) Exercici del dret de vaga i tancament legal de l'empresa (art. 45.1.l i m ET).

11) Excedència per cura de fills o de familiars (art. 46.3 ET).

El pare o la mare poden sol·licitar l'excedència per un període no superior a 3 anys, per a atendre un fill, tant si és biològic com si és adoptat o acollit, de manera permanent o preadoptiva. Els tres anys comencen a comptar des del naixement, l'adopció o l'acolliment.

També pot sol·licitar-se per un període no superior a dos anys per a atendre un familiar fins i tot de segon grau (per consanguinitat o afinitat), que per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

Excedència per cura de fills o de familiars

El treballador té dret a la **reserva del seu lloc de treball** durant el primer any, i un cop transcorregut la reserva passa a ser d'un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent. Tot el període compta en el còmput de l'antiguitat (encara que es preveuen normes especials per a les famílies nombroses –art. 46.3 ET).

12) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència d'haver estat víctima de violència de gènere (art. 48.6 ET).

El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir els sis mesos, llevat que, de les actuacions de tutela judicial, en resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

7.2.3. Supòsits d'excedència

- **Excedència voluntària** (art. 46.2 i 5 ET).

Només pot ser declarada a sol·licitud del treballador i ha de ser concedida forçosament per l'empresari al treballador que tingui una antiguitat de com a mínim un any a l'empresa.

Quant a la seva justificació causal, la Llei no exigeix cap tipus de motivació especial. L'empresari ha de reconèixer el dret al treballador si es compleixen els requisits perquè la sol·liciti. Si li deneguen, el treballador no pot declarar-se ell mateix en excedència, sinó que ha d'acudir al jutge perquè la hi reconegui.

L'excedència tindrà una durada de 4 mesos a 5 anys (i no se'n pot sol·licitar cap altra fins que no hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior). A diferència de la suspensió, en l'excedència no hi ha un dret automàtic al reingrés (no es reserva el lloc de treball), sinó un:

dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar disponibles en el moment que acaba el període d'excedència".

El treballador ha de sol·licitar el reingrés dins del termini convingut o en virtut del que disposi el conveni col·lectiu. El reingrés està condicionat al fet que hi hagi vacants. En cas que n'hi hagués i l'empresari es negués a la reincorporació del treballador, es considerarà que s'ha

produït un acomiadament. El període d'excedència voluntària no computa com a antiguitat, llevat que es pacti el contrari.

8. Extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte pot definir-se com l'aturada definitiva de la relació laboral que uneix el treballador i l'empresari, cosa que motiva que les parts quedin alliberades de les prestacions a les quals s'havien compromès.

La regulació jurídica de l'extinció del contracte és una de les matèries en la qual es fa patent el caràcter tuïtiu del dret del treball amb més intensitat. La necessitat de garantir una seguretat econòmica gràcies a la feina ha convertit el principi d'estabilitat en l'ocupació i la protecció davant la seva extinció en una de les preocupacions més grans d'aquesta branca de l'ordenació jurídica.

No obstant això, convé tenir en compte que en un sistema d'economia de mercat l'estabilitat en l'ocupació només pot predicar-se relativament. En conseqüència, ens trobem, novament, davant de la necessitat d'articular un sistema jurídic capaç de garantir l'equilibri entre els interessos d'empresaris i treballadors.

8.1. Formalitats de l'extinció del contracte de treball: la liquidació

Tota comunicació de denúncia o preavís de l'extinció del contracte ha d'anar acompanyat d'una proposta de document de liquidació de les quantitats que es deguin –liquidació (art. 49.2 ET).

Extinció del contracte i la Seguretat Social

L'empresari ha de comunicar la baixa del treballador en el règim corresponent de la Seguretat Social. En cas que no ho faci, la baixa podrà sol·licitar-la el treballador o bé d'ofici per l'Administració de la Seguretat Social (arts. 13 i 100 LGSS).

Si l'empresari no dóna de baixa el treballador, no cessa l'obligació de cotitzar, com en el cas que continuï treballant (art. 106.3 LGSS).

El treballador té dret a sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de la firma de la **liquidació**. En la liquidació s'hi ha de fer constar que s'ha firmat en presència d'un representant legal dels treballadors o que el treballador no ha fet ús d'aquesta facultat. Fins i tot, hi ha la possibilitat que el treballador deixi constància, als efectes oportuns, que l'empresari no ha permès la presència d'un representant legal en el moment de la firma.

El comitè d'empresa ha de conèixer els models d'acabament del contracte utilitzats per l'empresari (art. 64.1.6 ET).

En la liquidació, que s'ha de fer per escrit, l'empresari ha d'abonar al treballador els salaris pendents de pagament, a més de les quantitats salarials de meritació superior al mes (per exemple, les pagues extraordinàries i les vacances de què

no ha gaudit). No obstant això, no pot operar com un mecanisme de renúncia dels drets que tinguin reconeguts els treballadors legalment o per conveni col·lectiu, en virtut del que hi ha disposat a l'article 3.5 ET.

8.2. Efectes de l'extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte de treball provoca l'aturada dels seus efectes, per la qual cosa les parts queden alliberades de les prestacions a les quals s'havien compromès. No obstant això, hi ha la possibilitat que s'estableixin un conjunt d'obligacions postcontractuals per al treballador (com ara la prohibició de concurrència o la no-competència postcontractual, regulades a l'article 21.2 ET).

L'obligació de cotitzar a la Seguretat Social s'acaba quan es deixa de treballar, sempre que es presenti l'informe de baixa del treballador dins dels 6 dies naturals següents.

El treballador tindrà dret a la protecció per desocupació si compleix els requisits establerts a la LGSS, encara que convé ressaltar que no tots els supòsits extintius del contracte constitueixen situacions de desocupació legal (sobre això, vegeu l'art. 208 LGSS).

8.3. Supòsits d'extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte es pot produir com a conseqüència de la impossibilitat d'execució d'alguna de les prestacions essencials a les quals s'havien compromès les parts; o bé a instàncies d'elles (conjuntament o individualment), malgrat que l'execució de les prestacions continuï sent jurídicament possible.

8.3.1. Extinció per mutu acord

Les parts en l'exercici de l'autonomia de la voluntat tenen la facultat d'acordar l'acabament del contracte quan ho creguin convenient. No obstant això, és possible que l'acord se celebri inicialment en subscriure el contracte, o que sobrevingui mentre s'executa.

- **Acord d'extinció del contracte fixat inicialment**.

Les parts, en subscriure el contracte, poden acordar que l'extinció s'esdevingui pel compliment d'una condició resolutòria i sigui denunciada (sempre que no constitueixi un abús de dret) o bé pel compliment d'un termini (celebrant alguna de les modalitats de contractació temporal legalment permeses).

Vegeu també

Sobre les modalitats de contractació temporal legalment permeses, consulteu l'apartat 3.

Termini i desocupació

En complir-se el termini, el treballador es troba en situació legal de desocupació i, per tant, pot sol·licitar la protecció per desocupació (llevat del cas del contracte per a la formació), sempre que no hagués denunciat el contracte i compleixi amb els requisits exigits (art. 208.1.1.f LGSS).

Si s'ha pactat un termini, en general, l'extinció del contracte ha de ser denunciada amb 15 dies d'antelació, si té una durada superior a un any. La falta de denúncia motiva la pròrroga del contracte fins al termini màxim de la seva durada legalment prevista; si arribat aquest, el treballador continués prestant els seus serveis i no es denunciés, el contracte estaria subscrit per un període indefinit (llevat que l'empresari en provés el caràcter temporal).

L'empresari, per la seva part, ha d'abonar una indemnització de 8 dies de salari per any treballat (menys en els contractes d'interinitat i formació).

- **Acord d'extinció del contracte sobrevingut**.

Extinció per mutu acord i desocupació

En cas d'extinció del contracte per mutu acord el treballador no té dret a la prestació per desocupació.

Durant l'execució del contracte les parts poden acordar-ne l'extinció. L'acord es considerarà vàlid sempre que no impliqui una renúncia dels drets reconeguts al treballador legalment o convencionalment (art. 3.5. ET).

8.3.2. Extinció per decisió unilateral d'una de les parts

El contracte pot extingir-se per decisió unilateral d'una de les parts del contracte.

L'extinció del contracte per decisió de l'empresari

Vegeu també

Sobre l'excepció del període de prova, consulteu l'apartat 4.

L'extinció unilateral del contracte per decisió de l'empresari exigeix la concurrència d'una **causa justificativa**. L'empresari, a diferència del treballador, no té la facultat de desistiment, és a dir, la possibilitat d'extingir el contracte sense necessitat d'al·legar una causa (menys durant el període de prova, art. 14 ET.

Dins d'aquest sistema causal, l'empresari pot extingir el contracte, bé perquè el treballador l'ha incomplert–*acomiadament*–, *o bé, quan concorren determinades circumstàncies alienes a la conducta del treballador –resolució del contracte per causes objectives*. Dins d'aquestes causes objectives cal tenir en compte les "causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció", i diferenciar les resolucions "col·lectives" de les que no ho són (i que reben el nom d'*individuals* o *plurals*).

Vegem, a continuació, tots aquests supòsits:

1) L'acomiadament: extinció del contracte per incompliment del treballador (art. 54 i 55 ET).

a) Causes. L'empresari, en el supòsit que hi hagi un incompliment greu i culpable del treballador, pot acomiadar-lo. L'art. 54 ET enumera un conjunt de supòsits que poden motivar l'extinció del contracte, sense que es tracti d'una llista tancada.

Aquests supòsits són (art. 54 ET):

a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.

b) La indisciplina o desobediència.

c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que hi conviuen.

d) La transgressió de la bona fe contractual, a més de l'abús de confiança en l'acompliment del treball.

e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.

g) La persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

b) Forma. L'empresari ha de comunicar per escrit al treballador els fets concrets que motiven la seva decisió i la data en la qual la decisió extintiva assorteix efectes.

En el cas que el treballador estigui afiliat a un sindicat, s'haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals, en cas que n'hi hagués (art. 10.3.3 LOLS). D'altra banda, si el treballador fos un representant legal dels treballadors amb caràcter previ s'ha de dur a terme un expedient contradictori.

c) Procediment i qualificació judicial. Rebuda la carta d'acomiadament, el treballador té un termini de caducitat de 20 dies hàbils, a partir de la data de la seva efectivitat per a impugnar-lo en temps i forma, sempre que ho cregui convenient (Art. 59.3 ET).

Presentada la demanda i celebrat el judici, la decisió de l'empresari pot ser **qualificada** per l'òrgan jurisdiccional com a **procedent**, **improcedent** o **nul·la**:

Si és **procedent**, significa que la causa al·legada per l'empresari és certa i, per tant, el treballador no té dret a cap indemnització.

Si és **improcedent**, significa que no ha quedat prou provada la causa al·legada, o bé que l'empresari ha incomplert les formalitats establertes a la Llei. En aquest cas, l'empresari té la facultat d'escollir alternativament entre:

- **Readmetre** el treballador.
- Pagar una **indemnització de 45 dies** de salari per any de servei, amb un **màxim de 42 mensualitats**.

En els dos casos, l'empresari està obligat a pagar els **salaris de tramitació**, és a dir, els salaris que intervenen entre el moment en què es va fer efectiu l'acomiadament i la data de notificació de la sentència (encara que, en cas d'un acomiadament improcedent es preveuen mecanismes per a limitar aquest import –art. 56.2 ET).

El dret d'opció correspondrà al treballador si fos representant legal dels treballadors.

Si és **nul·la**, significa que ha quedat provat que l'empresari ha actuat, impulsat per motivacions discriminatòries o violant drets fonamentals i llibertats públiques del treballador (art. 55.5 ET).

No obstant això, és important tenir en compte que també és nul l'acomiadament en els supòsits següents (art. 55.5.2n ET):

a) "El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, el

Acomiadament i desocupació

El treballador acomiadat de manera procedent o improcedent es troba en situació legal de desocupació i, per tant, pot sol·licitar la protecció per desocupació, sempre que compleixi amb els requisits exigits (art. 208.1.1.c LGSS).

part o la lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o allò que s'hagi notificat en una data tal que el termini de preavís concedit acaba dins del període esmentat.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat al a la feina un cop acabat el període de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no haguessin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill".

En els casos de nul·litat, el treballador ha de ser **readmès immediatament i se li han d'abonar els salaris que s'han deixat de percebre des de la data de l'extinció** (per tant, no té un dret d'opció entre readmetre o extingir).

2) Resolució per causes objectives (arts. 52 i 53 ET).

L'ET permet la resolució del contracte per motius no imputables del treballador quan l'empresari pateix un **desequilibri contractual** motivat per alguna de les circumstàncies (o causes) legalment descrites.

a) Causes. Aquestes circumstàncies estan llistades per la Llei amb caràcter taxat –apartats a) i i) de l'art. 52 ET:

- **Ineptitud** del treballador coneguda o sobrevinguda després de l'inici de la relació laboral.

- **Falta d'adaptació** del treballador a les modificacions tècniques (sempre que els canvis siguin raonables i hagin transcorregut dos mesos des de la seva implantació);

- per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció (també anomenades, en conjunt, ***causes d'empresa***) i que afectin a un o més treballadors (extinció "individual" o "plural") –veure a continuació

- **Faltes d'assistència** a la feina (fins i tot les justificades, però intermitents –sense que es tinguin en compte, entre d'altres, les causes motivades per vaga, exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs).

- **Falta de fons públics** per a finançar els contractes indefinits subscrits amb les administracions públiques o entitats sense ànim de lucre per a l'execució de programes mancats d'una dotació econòmica estable...

La via procedimental que ha de seguir l'empresari en aquests supòsits és la següent (art. 53 ET):

- Comunicar per escrit la seva decisió al treballador.

- Fer **lliurament d'una indemnització de 20 dies** de salari per any de servei amb un **màxim de 12 mensualitats**.

- Avisar amb una antelació de **30 dies**, a comptar des de la carta d'acomiadament. Durant aquest termini el treballador pot gaudir d'una llicència retribuïda de 6 hores setmanals per a buscar feina.

- En els casos d'extinció motivada per causes d'empresa, l'empresari ha de lliurar la carta de cessació als representants dels treballadors (art. 53.1.c ET).

b) Procediment i qualificació judicial. El treballador pot impugnar l'extinció del contracte com en els supòsits d'acomiadament. I els òrgans jurisdiccionals poden declarar que la decisió empresarial ha estat procedent, improcedent o nul·la:

Extinció per causes objectives i desocupació

El treballador amb el contracte extingit per causes objectives es troba en situació legal de desocupació i, per tant, pot sol·licitar la protecció per desocupació, sempre que compleixi amb els requisits exigits per a això (art. 208.1.1.d LGSS).

Procedent: La causa al·legada per l'empresari es presenta efectivament. En aquest cas, es consolida la indemnització percebuda prèviament pel treballador.

Improcedent: La causa no ha quedat prou al·legada. L'empresari té un dret d'opció entre readmetre (el treballador ha de tornar la indemnització) o abonar una indemnització de 45 dies per any, amb un màxim de 45 dies (només la diferència).

Si s'hagués subscrit un contracte de foment de la contractació indefinida (vegeu l'apartat *3*), en aquest supòsit la indemnització ha de ser de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats (apartat 4t, disposició addicional primera Llei 12/2001).

Nul·la: L'extinció objectiva pot considerar-se nul·la en els supòsits següents.

- Si la causa al·legada per l'empresari no queda prou provada, es considera nul l'acomiadament si ha estat impulsat per motivacions discriminatòries prohibides a la Constitució o en la llei o si ha violat drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

No obstant això, segons el paràgraf 2n de l'article 53.4 ET:

"Serà també nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o allò que s'hagués notificat en una data en què el termini de preavís concedit acabi dins del període esmentat.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en acabar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill."

- Si l'empresari no compleix amb els requisits formals (llevat de l'incompliment del termini de preavís, que pot solucionar-se mitjançant l'abonament d'una indemnització dels salaris corresponents a aquell mes).

- Si l'empresari amb finalitat fraudulenta hagués acudit a la resolució objectiva individual o plural (art. 52 i 53 ET) amb la finalitat d'eludir el procediment fixat per a les col·lectives (art. 51 ET), tal com veurem més endavant.

3) Resolució col·lectiva per causes d'empresa: l'expedient de regulació d'ocupació.

Si l'extinció del contracte està motivada per "*causes d'empresa*", o bé per falta de fons públics per a finançar contractes indefinits celebrats per les administracions públiques, i afecta un **col·lectiu determinat de treballadors**, es preveu un règim jurídic diferenciat al que s'ha descrit anteriorment.

Com a punt de partida, convé fer una distinció entre la "*resolució **individual** o **plural** per causes d'empresa"*; i la "*resolució **col·lectiva** per causes d'empresa*".

- Ens trobem davant d'una extinció objectiva **individual** o **plural per causes d'empresa** quan en un període de 90 dies, afecti un nombre de treballadors **inferior** a:

Treballadors afectats	Plantilla
10	Menys de 100 treballadors
10%	Entre 100 i 300 treballadors
30	300 o més

En aquests casos, s'ha de seguir el procediment descrit anteriorment (art. 53 ET; és a dir: comunicar-ho per escrit al treballador; preavís; posar a la seva disposició la indemnització; i lliurar la carta de cessació als representants dels treballadors).

- La **resolució** per **causes d'empresa** s'ha de considerar **col·lectiva** (art. 51 ET) quan en un període de 90 dies la decisió afecta almenys:

Treballadors afectats	Plantilla
10	Menys de 100 treballadors
10%	Entre 100 i 300 treballadors
30	300 o més

Pel que fa al procediment, la particularitat principal de les resolucions per causes d'empresa col·lectives és que la decisió empresarial **ha de ser autoritzada per l'autoritat laboral** conforme a l'**expedient de regulació d'ocupació** –d'ara endavant ERO. A més, l'empresari, simultàniament a la incoació de l'expedient –mitjançant la sol·licitud a l'autoritat laboral competent– ha d'iniciar un **període de consultes** amb els representants dels treballadors.

Si l'empresa té més de 50 treballadors, haurà d'acompanyar un pla de mesures necessàries per a atenuar les conseqüències de l'ERO i possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial (art. 51.4.2n ET).

La **fase de consultes** (la durada de la qual no pot ser inferior a 30 dies –o 15, si l'empresa té menys de 50 treballadors) té com a objecte tractar d'analitzar les causes al·legades per l'empresari (és a dir, el desequilibri contractual que sofreix), mitigar-ne els efectes i tractar de garantir la viabilitat del projecte empresarial.

El període de consultes

Ha de tractar de les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, a més de les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats i per a possibilitar la continuïtat i la viabilitat del projecte empresarial.

Si les parts assoleixen un acord, l'autoritat laboral dictarà una resolució autoritzant l'extinció (llevat que se sàpiga que hi ha hagut frau, coacció o abús de dret, o un pacte per a l'obtenció indeguda de la prestació per desocupació –art. 51.5.2 ET).

Si una vegada finalitzat el període de consultes, les parts no s'han posat d'acord, l'autoritat laboral dictarà una resolució estimatòria o desestimatòria, atenent la sol·licitud presentada per l'empresari.

És important advertir que l'extinció dels contractes en períodes successius de 90 dies per sota dels llindars quantitatius fixats legalment amb una finalitat fraudulenta, provocarà la declaració de nul·litat de la decisió empresarial de resoldre els contractes.

L'autorització de l'ERO permet a l'empresari extingir els contractes de treball seguint l'ordre establert en l'acord o en la resolució administrativa. Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa.

Els treballadors afectats per un ERO, com els que han vist resolt el seu contracte en virtut de l'article 52.c ET, també tenen dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.

ERO i desocupació

L'extinció del contracte en virtut d'un ERO col·loca el treballador en una situació legal de desocupació i, per tant, pot sol·licitar la protecció per desocupació, sempre que compleixi amb els requisits exigits per a això (art. 208.1.1.a LGSS).

No obstant això, les diferències entre l'article 51 i l'article 52.c ET no solament es refereixen al procediment, sinó que també afecten el desequilibri contractual exigit per justificar la resolució que es proposa. En efecte, si l'empresari pretén dur a terme una resolució col·lectiva (art. 51 ET), al·legant com a motiu una causa tècnica, organitzativa o de producció, el desequilibri que se li exigirà és més gran que si, al·legant el mateix motiu, es tracta d'una *resolució individual o plural* (art. 52.c ET).

En canvi, entre l'article 51 i el 52.c ET no hi ha diferències en l'entitat del desequilibri contractual quan el motiu que s'al·lega és *econòmic*.

4) Extinció del contracte per tancament de l'empresa

L'extinció dels contractes motivada pel tancament de l'empresa té algunes particularitats. Si l'empresari decideix el tancament de l'empresa, això afecta tota la plantilla (i implica la cessació total de l'activitat), ha de seguir el mateix procediment que el previst per a les resolucions col·lectives per causes d'empresa (és a dir, un ERO), sempre que el tancament afecti, almenys, 6 treballadors (art. 51.1.2n ET).

Si afecta menys de 6 treballadors, haurà de seguir el que es preveu als articles 52 i 53 ET.

L'extinció del contracte per decisió del treballador

El treballador, en virtut de l'ET, pot extingir el contracte de diverses maneres:

- Unilateralment i en qualsevol moment (desistiment), com a manifestació del caràcter lliure del contracte de treball.
- Instant la resolució del contracte, a conseqüència d'haver sofert certes modificacions substancials del contracte.
- Per incompliment contractual de l'empresari (i, per tant, amb dret a una indemnització).

Vegem, a continuació, cada un d'aquests supòsits:

1) L'extinció del contracte per desistiment del treballador

Desistiment del treballador i desocupació

En cas de desistiment, el treballador no té dret a la prestació per desocupació (art. 208.2.1 LGSS), llevat que l'hagi exercit una treballadora víctima de violència de gènere (art. 49.1.m i 208.1.1.e LGSS).

El treballador té la facultat de desistir del contracte sense necessitat d'al·legar cap causa, havent d'avisar amb 15 dies d'antelació (dimissió). En cas que això no es respecti, es tractarà d'un abandonament, que pot motivar l'exigència de responsabilitats de l'empresari al treballador.

En cas de desistiment, el treballador no té dret a indemnització.

2) La resolució motivada per la modificació substancial de les condicions de treball

Si l'empresari opta per modificar substancialment la jornada, l'horari o el sistema de treball per torns, o bé, pretén dur a terme un traslat, el treballador està facultat per a resoldre el contracte indemnitzadament (amb dret a una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 9 mesos i de 12 en el supòsit de traslat).

Extinció per modificació substancial i per incompliment de l'empresari i desocupació

La resolució voluntària del treballador motivada pel traslat o la modificació de jornada, horari o torns o per incompliment de l'empresari el col·loca en una situació legal de desocupació i, per tant, pot sol·licitar la prestació per desocupació, sempre que compleixi amb els requisits exigits per a això (art. 208.1.1.e LGSS).

3) La resolució del contracte per incompliment de l'empresari

El treballador pot instar l'extinció indemnitzada si l'empresari ha incomplert el contracte de treball. S'entén que s'ha produït un incompliment en els casos següents (art. 50 ET):

a) Incompliment contractual greu de l'empresari.

b) Modificació substancial que perjudiqui la seva formació professional o la seva dignitat.

c) Falta de pagament o retard continuat en el pagament del salari.

d) Incompliment de la sentència que declari injustificat o nul el traslat o la modificació substancial de les condicions de treball

El treballador, si estima que es dóna alguna de les circumstàncies de l'article 50 ET, ha de sol·licitar a l'òrgan judicial la resolució del vincle, però sense abandonar el lloc de treball.

Si l'òrgan judicial estima la concurrència de la causa al·legada pel treballador, l'empresari haurà d'abonar una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats.

8.3.3. Extinció del contracte per impossibilitat objectiva sobrevinguda

El contracte de treball pot extingir-se si es donen una sèrie de circumstàncies que impossibiliten de manera sobrevinguda i definitiva l'execució d'alguna de les prestacions essencials del contracte. Les causes o circumstàncies poden afectar o bé el treballador o bé l'empresari.

1) Impossibilitat sobrevinguda que afecta el treballador

Les causes que motiven la impossibilitat sobrevinguda del treballador i la conseqüent extinció del contracte són: **Mort** i **incapacitat permanent total**, **absoluta** o **gran** invalidesa **(art. 49.1.e ET).**

Incapacitat permanent parcial i extinció del contracte

La incapacitat permanent parcial no provoca l'extinció del contracte, encara que pot justificar l'extinció del contracte per ineptitud sobrevinguda (art. 52.a ET).

2) Impossibilitat sobrevinguda que afecta l'empresari

Les causes que motiven la impossibilitat sobrevinguda de l'empresari són:

- **Mort** o **incapacitat** de l'empresari persona física (art. 49.1.g ET):

El contracte de treball s'extingeix sempre que no es produeixi una continuïtat de l'activitat empresarial.

En el cas de mort, els hereus han de manifestar la voluntat de no continuar amb l'activitat empresarial.

Quant a la incapacitat, no cal que es faci una declaració de conformitat amb els preceptes civils o de Seguretat Social, i n'hi ha prou amb una inhabilitat manifesta de fet.

El treballador té dret al percebre una indemnització d'un mes de salari.

Impossibilitat objectiva i desocupació

L'extinció del contracte per impossibilitat objectiva que afecta l'empresari (incapacitat, mort, força major o cas fortuït), col·loca el treballador en situació legal de desocupació, i té la capacitat per a sol·licitar la prestació de desocupació, sempre que compleixi amb els requisits legals (art. 208.1.1.a i b LGSS).

- **Força major** (art. 49.1.h i 51.12 ET):

S'entén que hi ha una força major quan es produeix un fet imprevisible o inevitable, que sobrevingudament impedeix l'execució del contracte de treball real i definitivament.

Exemples de força major

Catàstrofes naturals; decisió del poder públic imprevisibles o inevitables, *factum principis*.

La força major no opera automàticament com una causa extintiva, sinó que ha de ser constatada per l'autoritat laboral i, per tant, autoritzada.

En aquests casos, el treballador té dret a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.

8.3.4. Acabament del contracte per jubilació

1) Jubilació del treballador (art. 49.1.f ET): El treballador és lliure per a decidir en quin moment vol jubilar-se (sempre que compleixi amb els requisits per tenir accés a la prestació de jubilació en alguna de les seves modalitats). No obstant això, s'ha de tenir en compte que, en virtut de la Disposició Addicional 10a de l'ET, és possible que els convenis col·lectius prevegin una edat de jubilació obligatòria (sempre que la mesura es vinculi a objectius coherents de la política d'ocupació i que el treballador compleixi els requisits per a accedir a la prestació de jubilació).

Jubilació de l'empresari i desocupació

L'extinció del contracte per jubilació de l'empresari col·loca el treballador en una situació legal de desocupació, cosa que li permetrà sol·licitar la prestació per desocupació (art. 208.1.1.b LGSS).

2) Jubilació de l'empresari persona física (art. 49.1.g ET): El contracte de treball s'extingeix sempre que l'empresari reuneixi els requisits per a sol·licitar la pensió al Règim Especial de Treballadors Autònoms i no es produeixi la continuïtat de l'activitat empresarial.

En aquests casos, el treballador té dret a rebre una indemnització d'un mes de salari.

Resum

El dret del treball és la branca de l'ordenació jurídica que regula la relació de treball, per tal de donar resposta al desequilibri entre el treballador i l'empresari i de canalitzar l'acció de l'autonomia col·lectiva.

El concepte de *font*, en les seves múltiples accepcions, ha centrat el nostre interès en un primer estadi del nostre estudi. Així, s'ha posat èmfasi en la distinció entre les fonts externes (internacionals) i les internes (nacionals). Respecte de les segones, s'ha de retenir el paper assignat a la Constitució espanyola, la negociació col·lectiva, com a expressió de l'autonomia col·lectiva, i, finalment, el paper del contracte de treball com a regulador de les condicions de treball.

La definició del contracte de treball és fonamental, ja que delimita l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors. Per a la qualificació d'una relació com a laboral, als efectes de l'ET, les notes definitòries del contracte de treball (voluntarietat, alienitat, dependència i remuneració) s'han de presentar simultàniament. Tot i que convé recordar que no es tracta de categories nítides, sinó que hi ha àmplies zones grises la delimitació de les quals és extraordinàriament complexa, convé tenir present que la normativa laboral s'aplica imperativament, amb independència de l'aparença formal que les parts hagin atribuït a la relació contractual.

Des de la perspectiva laboral, només podem parlar de l'existència d'un treballador si es presenten simultàniament totes les notes configuradores. Respecte de l'empresari, convé recordar que queda delimitat a partir d'una definició funcional i no formal, ja que a l'efecte del dret del treball per empresari s'entén la persona que rep efectivament els serveis del treballador.

La concreció de la prestació del treballador està delimitada fonamentalment per dos vectors: la tasca a desenvolupar dins de l'empresa i el temps de treball. Quant a la primera, és important que es retingui la idea de la classificació professional per grups i categories professionals. Quant al temps de treball, s'ha de prestar molta atenció sobre la fixació de la jornada màxima legal i, sobretot, com un mecanisme de flexibilitat laboral, la possibilitat de la seva distribució de manera irregular.

El salari constitueix una de les prestacions essencials del contracte de treball, no només perquè es tracta d'un dels seus elements configuradors (i la principal obligació de l'empresari), sinó perquè constitueix el principal mitjà de subsistència del treballador i, probablement, un dels costos de producció més elevats per a l'empresari. La regulació actual del salari es troba precisament en aquesta dicotomia: d'una banda, la fixació d'un salari suficient per a cobrir les necessitats bàsiques del treballador i de la seva família i l'establiment de me-

canismes que garanteixin la seva percepció; i, per un altre, la descripció d'una estructura salarial que permeti sistemes de remuneració que simultàniament incentivin la producció i permetin a l'empresari l'adaptació als cicles econòmics. En aquest conflicte d'interessos, el paper de la negociació col·lectiva, definint la seva estructura i la quantia, és fonamental.

Quant a la conducta de l'empresari, convé recordar que el treballador ostenta uns drets com a ciutadà protegits per la Constitució, que no perd una vegada traspassada la porta del centre de treball. El poder de direcció de l'empresari i el poder disciplinari, derivat d'aquell, no és omnímode i queda estrictament circumscrit als límits legals i constitucionalment establerts.

La situació actual del mercat de treball exigeix la recerca d'un equilibri entre la continuïtat de les relacions laborals i la possibilitat d'adaptar les condicions de treball a les noves circumstàncies que se succeeixen en el temps. Aquesta anàlisi s'ha centrat en les facultats d'alteració del treballador i la mobilitat funcional, *l'ius variandi* i la modificació substancial de les condicions de treball de l'empresari.

Quant als supòsits d'interrupció, suspensió i excedència convé retenir (més enllà de la confusió derivada de la terminologia emprada pel legislador) la distinció conceptual entre aquestes figures i, en particular, els efectes jurídics que es deriven de la declaració o el reconeixement de cada una.

L'extinció del contracte de treball constitueix una de les qüestions del dret del treball més rellevants. La cessació pot derivar de la impossibilitat d'executar alguna de les prestacions essencials del contracte de manera sobrevinguda; o bé com a conseqüència de la decisió d'una de parts, malgrat que les prestacions siguin jurídicament possibles. I s'ha de destacar, respecte d'aquest últim supòsit, el règim jurídic de l'acomiadament, la resolució del contracte individual o plural per causes d'empresa i la resolució col·lectiva per causes d'empresa (a més dels diversos cursos procedimentals de cada una d'aquestes modalitats extintives).

Exercicis d'autoavaluació

1. Seria encertat afirmar que un conveni col·lectiu pot prevaler davant d'una Llei?

2. Podem afirmar que el contingut normatiu d'un conveni col·lectiu es manté malgrat la denúncia?

3. Durant la vigència d'un conveni col·lectiu d'àmbit supraempresarial, pot negociar-se un conveni col·lectiu d'empresa?

4. És encertat afirmar que el dret del treball s'aplicarà si es presenten les notes de voluntarietat i alienitat?

5. Un contracte en què les parts donen expressament la condició de "contracte de treball" és indubtablement un contracte de treball?

6. El contracte de posada a disposició és l'únic mecanisme legal per mitjà del qual es permet la cessió de treballadors?

7. En l'ordenació jurídica espanyola, podria subscriure's un contracte temporal sotmès a un terme lliurement pactat per les parts?

8. És cert que l'ET presumeix que tot el que percep el treballador, llevat de prova en contrari, se li deu com a salari?

9. Seria legalment possible que un treballador percebés tot el seu salari en espècies?

10. És cert que, a diferència de la mobilitat funcional, l'empresari pot modificar substancialment les condicions del contracte de treball sense cap causa?

11. En l'excedència voluntària, el treballador té reconegut un dret a la reserva del seu lloc de treball?

12. És encertat afirmar que l'extinció del contracte per part de l'empresari està sempre condicionada a l'existència d'una causa?

13. En l'acomiadament disciplinari, l'incompliment dels requisits formals comporta la declaració d'il·lictud de la decisió empresarial i la readmissió obligatòria del treballador?

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. Sí, quan sigui més favorable per al treballador.

2. Sí, el contingut normatiu del conveni col·lectiu, a diferència de l'obligacional, es manté malgrat la denúncia, fins que entri en vigor un nou conveni col·lectiu.

3. Només podrà negociar-se quan el conveni col·lectiu d'empresa millori les condicions del conveni supraempresarial.

4. No. A més de les notes de voluntarietat i alienitat, l'aplicació del dret del treball depèn que també hi concorrin les de dependència i remuneració.

5. No. Amb independència de l'aparença formal que li donin les parts, l'existència d'un contracte de treball depèn de la concurrència dels 4 elements configuradors (voluntarietat, dependència, alienitat i feina remunerada).

6. És cert. La cessió de treballadors està prohibida per l'article 43 ET, llevat que s'efectuï per mitjà d'una ETT, mitjançant la celebració d'un contracte de posada a disposició.

7. No. La celebració de contractes temporals està sotmesa al principi de causalitat i només pot efectuar-se en els casos previstos a l'article 15 ET. Més enllà d'aquests casos, les parts no tenen llibertat per a fixar lliurement un terme.

8. És cert, ja que així es deriva de l'article 26.1 ET.

9. Segons l'article 26.3 ET el salari en espècie no pot superar el 30% de la retribució.

10. No és cert. La mobilitat funcional permet introduir canvis sense necessitat d'al·legar cap causa, però en la modificació substancial sempre hi ha de concórrer una causa.

11. No. Llevat que el conveni prevegi una altra cosa o les parts ho haguessin pactat expressament, en l'excedència voluntària el treballador només té un dret preferent al reingrés si hi ha una vacant de categoria igual o similar.

12. És cert, menys quan es desisteix del contracte durant el període de prova.

13. L'incompliment dels requisits de forma comporta la il·licitud de la decisió extintiva, però, llevat que el conveni col·lectiu prevegi una altra cosa, l'incompliment dels requisits de forma en l'acomiadament disciplinari no comporta la readmissió obligatòria del treballador.

Glossari

BOE Butlletíí Oficial de l'Estat.

CC Codi civil.

CE Constitució espanyola de 27 de desembre 1978.

ET Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

ETT Empresa de Treball Temporal.

DLRT Decret-llei 17/1977, de 4 de març, que reforma la normativa sobre Relacions de treball

LETT Llei 14/1994, d'1 de juny, Empreses de Treball Temporal.

LGSS Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, aprova el Text refós de la llei general de la Seguretat Social.

LOLS Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, Llibertat Sindical.

LPL Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, aprova el Text refós de la llei de procediment laboral.

LPRL Llei 31/1995, de 8 de novembre, prevenció de riscos laborals (*RCL 1995 \ 3053*).

IPREM Indicador públic de renda d'efectes múltiples.

OIT Organització Internacional del treball.

SMI Salari mínim interprofessional.

STC Sentència del Tribunal Constitucional.

Bibliografia

Alonso Olea, M. (2002). *Introducción al derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. A. (2001). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

Montoya Melgar, A. (2009). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Martín Valverde, A. (1999). "La formación del derecho del trabajo en España". A: *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados.

Supiot, A. (1996). *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.