
Contingut del contracte de treball

PID_00223887

Vicente Antonio Martínez Abascal

Revisió a càrrec de

Dra. Maria Esther Guerrero Vizquete

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Poders de l'empresari	7
1.1. Classes i fonament	7
1.1.1. El poder de direcció	7
1.1.2. El poder de modificació	10
1.1.3. El poder disciplinari	10
2. Drets bàsics del treballador	14
2.1. Fixació i caracterització	14
2.2. Tipologia	14
2.2.1. Drets de titularitat i exercici individuals	15
2.2.2. Drets de titularitat individual i exercici col·lectiu	15
2.2.3. Drets de titularitat i exercici col·lectius	16
3. La jornada de treball	17
3.1. Concepte	17
3.2. Fonament	17
3.3. Classes	18
3.3.1. La jornada laboral ordinària	18
3.3.2. Les jornades laborals de caràcter especial	19
3.3.3. La jornada laboral extraordinària. Les hores extraordinàries	20
3.4. L'horari de treball	22
3.4.1. Concepte i fixació	22
3.4.2. Límits a la fixació de l'horari	23
3.4.3. Classes	23
3.5. La interrupció de la jornada de treball	25
3.5.1. Concepte i classes	25
3.5.2. Interrupcions periòdiques	25
3.5.3. Interrupcions no periòdiques	27
4. El salari	29
4.1. Concepte. Percepcions extrasalarials	29
4.2. Característiques	29
4.3. Funció	30
4.4. Estructura salarial	31
4.4.1. El salari base	31
4.4.2. Els complements salarials	32

4.5.	Modalitats de retribució	34
4.5.1.	Salari en metàl·lic i salari en espècie	34
4.5.2.	Salari per unitat de temps, salari per unitat d'obra i salaris mixtos	34
4.5.3.	Salari de classificació i salari de qualificació	35
4.6.	Fonts de fixació del salari	35
4.6.1.	Fonts estatals. El salari mínim interprofessional	35
4.6.2.	Fonts convencionals	36
4.6.3.	Fonts contractuals	37
4.6.4.	Absorció i compensació de salaris	38
4.6.5.	Principi d'igualtat retributiva	38
4.7.	Protecció jurídica del salari	39
4.7.1.	Lloc, temps i forma de pagament	40
4.7.2.	Caràcter privilegiat del crèdit salarial	41
4.7.3.	Inembargabilitat del salari	41
4.7.4.	El Fons de Garantia Salarial	42
	Resum	44
	Activitats	45
	Exercicis d'autoavaluació	45
	Solucionari	47
	Glossari	48
	Bibliografia	50

Introducció

El mòdul didàctic que ara s'inicia aborda el contingut del contracte de treball i es projecta, per tant, sobre l'estudi dels principals poders, drets, facultats i obligacions generats en el marc de la relació contractual del treball dependent. Com ja s'ha posat en relleu en un altre mòdul d'aquesta assignatura, el contracte de treball presenta en gran part una regulació heterònoma, tributària de les normes legals i reglamentàries i de les que provenen del poder negocial col·lectiu. Aquesta característica és especialment visible en la regulació del seu contingut, de manera que si bé els subjectes del contracte de treball poden pactar sobre aspectes determinats del contracte, el seu poder contractual queda en tot cas sotmès a la disciplina derivada d'aquesta ordenació heterònoma.

En l'exposició que segueix, l'examen del contingut del contracte de treball s'estructura en quatre apartats:

- 1) En el primer es tracta dels poders que l'empresari té legalment atribuïts en virtut de la prestació laboral que pel seu compte i sota la seva dependència du a terme el treballador, i es mostra el fonament unitari d'aquests poders i els seus límits i abast.
- 2) La institucionalització del conflicte laboral mitjançant el contracte de treball pretén establir un equilibri entre els interessos contraposats que exhibeixen els subjectes d'aquesta relació contractual. Per aquesta raó després d'estudiar els poders de l'empresari, cal examinar els drets bàsics reconeguts al treballador amb una funció protectora de contrapès respecte a l'exercici d'aquests poders en el marc del contracte de treball. El segon apartat d'aquest mòdul es dedica a la caracterització i tipologia d'aquests drets.
- 3) La jornada de treball és la matèria en què se centra el tercer apartat. La determinació dels límits temporals dins els quals és exigible la prestació de serveis del treballador té repercussions diverses i importants en diferents aspectes del contingut del contracte de treball. En aquest sentit, s'han d'assenyalar la fixació del salari, la delimitació dels descansos periòdics i la delimitació temporal de l'exercici vàlid dels poders empresarials en l'esfera del contracte de treball.
- 4) L'últim apartat del mòdul està destinat a exposar els eixos principals entorn dels quals discorre l'objecte de l'obligació retributiva que l'empresari assumeix en el contracte de treball i que s'identifica amb la retribució salarial. El caràcter vital que aquesta prestació té per al treballador exigeix que ens aturem no tan sols en el seu concepte, caràcters i funció, sinó també en la seva estructura, modalitats, fonts de fixació i mecanismes de tutela, com a facetes bàsiques que formen el seu règim jurídic.

Vegeu també

Poden consultar el mòdul "Antecedents històrics del dret del treball. El contracte de treball; objecte, causa i subjectes contractants" d'aquesta mateixa assignatura.

Objectius

Els continguts d'aquest mòdul us han de permetre assolir els objectius següents:

1. Conèixer el fonament unitari dels diferents poders que l'empresari pot desplegar en el marc del contracte de treball (poders directiu, de modificació i disciplinari), i el concepte, el contingut i els límits d'aquests poders.
2. Identificar els caràcters constitucional i limitador dels poders empresarials que informen els drets bàsics del treballador, i la seva classificació d'acord amb l'atribució, individual o col·lectiva, de la seva titularitat i exercici.
3. Distingir el triple fonament, econòmic, sociolaboral i tecnicoorganitzatiu a què obeeix l'establiment de la jornada de treball.
4. Comprendre les raons que justifiquen les diferents classes de jornada de treball (ordinària, especial i extraordinària) i la necessitat paral·lela d'establir límits en la seva regulació.
5. Distingir entre les nocions connexes, però no idèntiques, de *jornada de treball* i d'*horari de treball*.
6. Reconèixer les diferències de concepte i de règim jurídic que hi ha entre les interrupcions periòdiques i les interrupcions no periòdiques de la jornada de treball.
7. Captar la importància del salari en el contingut del contracte de treball a partir de la seva caracterització i funcions.
8. Conèixer els aspectes principals del règim jurídic del salari (estructura, modalitats i fonts de fixació), i els mecanismes dirigits a garantir-ne la percepció, total o parcial, tenint en compte el caràcter de prestació vital assignat a aquesta retribució.

1. Poders de l'empresari

1.1. Classes i fonament

L'ordenament laboral delimita la posició jurídica de l'empresari com a part del contracte de treball i li reconeix uns poders determinats. El primer és el **poder de direcció**, gràcies al qual l'empresari pot desplegar facultats organitzatives i ordenadores en relació amb el treball a l'empresa. De manera derivada i connexa, l'empresari també és titular de dos poders més: el **poder de modificació no substancial de la prestació laboral** i el **poder disciplinari**, que l'habilita per a sancionar els incompliments contractuals del treballador.

Els poders empresarials que acabem d'esmentar recolzen en un fonament jurídic comú, que es manifesta de manera directa i indirecta. El fonament directe o mediat d'aquests poders es basa en la **llibertat d'empresa** reconeguda constitucionalment (article 38 de la CE¹).

⁽¹⁾Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glossari.

Des d'aquesta base constitucional i de manera directa o immediata, aquests poders sorgeixen del contracte de treball com a instrument jurídic que els canalitza i que, al mateix temps, delimita els contorns del seu exercici.

"Es reconeix la llibertat d'empresa dins el marc de l'economia de mercat. Els poders públics garanteixen i protegeixen l'exercici d'aquella i la defensa de la productivitat, d'acord amb les exigències de l'economia general i, en el seu cas, de la planificació."

Article 38 de la CE.

Tots dos vessants proporcionen un fonament unitari a l'esmentada tríada de poders empresarials, ja que en tots ells es pot apreciar aquesta doble base sustentadora.

Amb tot, l'homogeneïtat del suport en què recolzen aquests poders no significa que siguin intercanviables entre si, ja que entre ells hi ha diferències conceptuals i de règim jurídic que s'han de considerar per separat.

1.1.1. El poder de direcció

Concepte

El **poder directiu** atribuït a l'empresari o persona en qui aquest delegui, com a conseqüència del reconeixement del dret a la llibertat d'empresa, està integrat per un conjunt de facultats organitzatives i ordenadores del treball en l'empresa i de les prestacions laborals concretes.

Es tracta, per tant, d'un poder instrumental, atès que es dirigeix a assegurar el funcionament i l'assoliment de les finalitats pròpies de l'activitat productiva de l'empresa.

L'atribució d'aquest poder directiu a l'empresari i la seva posició consegüent de supremacia en el contracte de treball porten aparellades la posició paral·lela de dependència o subordinació del treballador, que ha de prestar els seus serveis "dentro del ámbito de organización y dirección" de l'empresari (article 1.1 de l'ET).

Contingut

El poder directiu és un poder dotat de contingut complex i, per tant, engloba diverses facultats:

1) La facultat d'impartir instruccions generals sobre l'organització i el funcionament de l'empresa (com ara la fixació de la plantilla de treballadors i el règim de prestació del treball), i de donar ordres singulars a un treballador o a un grup de treballadors, especificant el contingut de la seva prestació laboral.

2) La vigilància i el control a fi de comprovar el compliment per part del treballador de les seves obligacions i deures laborals. L'ET conté dues manifestacions específiques d'aquesta facultat:

a) La que s'atribueix a l'empresari a fi que pugui comprovar, mitjançant el reconeixement a càrrec de personal mèdic, l'estat de malaltia o accident del treballador que motivin la seva inassistència al treball.

b) L'habilitació a l'empresari per a dur a terme "registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa" (article 18 de l'ET).

3) La facultat de tancament empresarial en els casos de perill notori de violència o danys, ocupació il·legal del centre de treball o altres comportaments col·lectius irregulars a la feina que impedeixin de manera greu el procés normal de producció (article 12 de l'RDLRT).

Lectura recomanada

Us recomanem que per a complementar aquest subpartat consulteu el llibre següent:

M. D. Román de la Torre (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Graphus.



La vigilància i el control són facultats del poder directiu.

Tot i que deriva del poder directiu, aquesta facultat es configura com un poder de policia de l'empresari tendent a evitar actuacions il·lícites amb relació a les instal·lacions, mitjans i instruments de producció i les persones que presten serveis en l'empresa.

Límits

En un estat democràtic, no es pot exercir cap poder jurídic, públic o privat sense restriccions. I el poder de l'empresari no escapa a aquesta regla. D'acord amb la font de què provinguin, aquests poders tenen límits heterònoms i límits autònoms. Tots ells apareixen al mateix temps com a drets de l'individu en la seva condició de treballador i en la seva condició de persona. El fonament en què recolzen tots dos tipus de límits es troba en el respecte a la dignitat dels treballadors i als seus drets inviolables.

L'origen dels **límits heterònoms** deriva de fonts externes a l'autonomia individual i col·lectiva, és a dir, de la Constitució espanyola i de la legislació ordinària. D'acord amb aquesta realitat normativa tenim que, d'una banda, els drets i llibertats constitucionals dels quals els treballadors, individualment considerats, posseeixen la titularitat (com ara la llibertat ideològica i religiosa, la intimitat, la llibertat d'expressió, el dret de reunió i el dret a l'educació) limiten l'exercici del poder de direcció.

D'altra banda, aquest poder també queda limitat pel reconeixement legal de determinats drets a favor dels treballadors i per l'establiment d'alguns requisits per al seu exercici lícit. A tall d'exemple podem esmentar el reconeixement als treballadors del dret a la igualtat de tracte i a no ser objecte de discriminació o l'exigència d'un exercici regular de les facultats directives de l'empresari.

Els **límits autònoms** emanen de l'autonomia col·lectiva i del contracte de treball. Pel que fa als convenis i acords col·lectius com a instruments derivats del dret de negociació col·lectiva, també poden limitar lícitament l'exercici del poder directiu en establir-hi condicionaments (per exemple, ampliant el termini mínim legal fixat per a la notificació dels trasllats o bé especificant els requisits legals exigits per a la realització de registres sobre la persona del treballador, els seus armaris i els seus efectes particulars).

D'altra banda, l'exercici de les facultats directives es projecta únicament sobre la prestació laboral establerta en el contracte de treball, sense que es pugui excedir aquest marc contractual, llevat que la conducta extracontractual del treballador repercuteixi en el compliment adequat de la seva prestació laboral. L'exercici del poder directiu no pot, per tant, desconèixer els drets del treballador, molt especialment els de caràcter constitucional, en el desenvolupament de la relació laboral.

En aquest sentit, el Tribunal Constitucional ha declarat el següent:

El poder directiu de l'empresari

Com a conseqüència del que disposa l'article 1.1 de l'ET, el seu article 20.2 exigeix que el poder directiu de l'empresari sigui exercit de manera regular, és a dir, amb submissió al conjunt de límits heterònoms i autònoms amb què compta aquest poder.



"La celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano".

SSTC 88/1985, de 19 de juliol, 104/1987, de 17 de juny i 14/1993, de 18 de gener.

El contracte de treball, a més de delimitar el perímetre dins el qual és possible l'exercici lícit del poder directiu empresarial, pot acollir estipulacions que el limitin (per exemple, especificant el personal que, per delegació de l'empresari, està legitimat per a impartir ordres i instruccions respecte del treball compromès contractualment).

1.1.2. El poder de modificació

El poder de modificació deriva del poder directiu, però no s'hi ha d'identificar. Aquest darrer implica el desplegament de l'especificació ordinària de la prestació laboral deguda, mentre que el primer comporta l'alteració unilateral dels límits d'aquesta prestació, de manera que desborda l'àmbit usual del poder directiu i presenta un contingut i un règim jurídic propis.

1.1.3. El poder disciplinari

Concepte

Com a conseqüència del poder directiu i del deure bàsic consegüent d'obediència del treballador, la llei, en garantia del compliment de la prestació laboral acordada, atribueix a l'empresari el poder disciplinari, en virtut del qual queda facultat per a sancionar els incompliments contractuals i culpables del treballador.

L'exercici del poder disciplinari és susceptible de renúncia (condonació de la sanció sense que això signifiqui conducta discriminatòria), però aquesta renúncia no pot afectar la titularitat d'aquest poder, ja que es tracta d'un poder que forma part de l'ordre públic laboral o dret necessari absolut, de manera que la renúncia definitiva i irrevocable al seu exercici es considera nul·la.

Contingut: faltes i sancions laborals

L'aplicació de la regla civil sobre resolució del vincle contractual, en el cas d'incompliment, s'estima desproporcionada i extrema per a corregir tot tipus d'incompliments contractuals culpables del treballador. Per aquest motiu, l'ordenament laboral articula un sistema disciplinari que gradua les faltes o

Lectura recomanada

Per a complementar aquest subapartat us recomanem que llegiu el llibre següent:
M. F. Fernández López (1991). *El poder disciplinario de la empresa*. Madrid: Civitas.

infraccions laborals del treballador, distingint faltes lleus, greus i molt greus, i que també escalona les sancions empresarials d'acord amb aquesta diferència d'intensitat.

Els catàlegs de faltes i sancions laborals queden establerts en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació. No és freqüent que la llei reguli aquests catàlegs, i quan ho fa acostuma a utilitzar tipus oberts per a indicar les faltes, com passa amb els incompliments en matèria de seguretat i salut en el treball, que donen lloc a l'exercici del poder sancionador empresarial.

El final de la vigència de les ordenances laborals l'I de gener de 1996, així com dels elencs de faltes i sancions de caràcter laboral que aquestes normes reglamentàries contenien, ha comportat que es deixés en mans dels convenis col·lectius la concreció a l'hora de tipificar tant les faltes com les sancions. Tot i això, l'absència de conveni en alguns sectors i subsectors de la producció arran de la pèrdua de vigència de les ordenances laborals, va conduir a la celebració de l'Acord de cobertura de buits (ACB), que dicta les regles sobre graduació de les faltes i imposició de sancions màximes, i estableix al mateix temps uns principis d'ordenació del règim disciplinari que són un reflex dels recollits a l'ET.

Límits

Els límits deriven d'alguns principis i prohibicions determinats que hi ha en aquesta matèria i també de la prescripció de les faltes laborals:

1) El poder disciplinari empresarial queda limitat pels principis següents:

a) de tipicitat i legalitat: impossibilitat d'exercitar-lo respecte a les faltes i sancions no preestablertes en les disposicions legals o convencionals;

b) de proporcionalitat: adequació entre el fet imputat, la sanció i el comportament de l'assalariat (STS d'11 de juliol de 1998 [RJ 5788], i STS de Catalunya de 14 de gener de 1997 [AS 1997]);

c) de *non bis in idem*: impossibilitat d'imposar més d'una sanció per uns mateixos actes o conductes en els quals concorri identitat de subjecte, fets i fonaments (STS de 22 de setembre de 1988 [RJ 7096]; STS de Cantàbria de 7 d'octubre de 1996 [AS 3020]);

d) d'igualtat i no discriminació: nul·litat de les sancions fonamentades en algunes de les causes de discriminació prohibides (STC67/T982, de 15 de novembre i STS de 29 de juny de 1990 [RJ 5541]).

2) La **garantia del dret al descans** i del **dret a la retribució salarial** fonamenten la doble prohibició que s'imposin sancions que consisteixin bé a reduir la durada de les vacances o qualsevol altra disminució dels drets al descans del

treballador, bé en una multa d'haver. Juntament amb aquestes prohibicions, la jurisprudència ha considerat inconstitucional, per vulnerar el dret constitucional a la promoció per mitjà del treball, la sanció consistent en la pèrdua de la categoria professional del treballador (STSJ de Cantàbria de 12 de febrer de 1993 [AS 654]).

3) El **principi de seguretat jurídica** exigeix que la facultat sancionadora empresarial s'exerceixi dins de períodes de temps raonables. Per aquesta raó, es limita aquesta facultat establint uns terminis de prescripció de les faltes laborals, variables segons la gravetat de la falta. D'acord amb aquesta disposició, les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, essent el *dies a quo* aquell en què l'empresa va tenir coneixement ple i exacte dels fets (STS de 29 de setembre de 1986 [RJ 5194]). Independentment de la gravetat que tinguin, les faltes prescriuen en tot cas al cap de sis mesos d'haver-se comès, fet que entra en contradicció amb el principi d'immediatesa en l'exercici del poder disciplinari empresarial.

Procediment per a la imposició de sancions

La llei no exigeix cap forma per a la comunicació de les faltes lleus al treballador, la qual cosa no impedeix que en la negociació col·lectiva es pugui pactar l'obligatorietat d'alguna forma escrita. Però si la falta imputada es qualifica de greu o de molt greu, es requereix que hi hagi comunicació escrita al treballador, fent constar la data d'efectivitat de la sanció i els fets que la motiven, a fi de facilitar l'exercici dels seus drets de defensa.

Juntament amb la garantia anterior, hi ha dues garanties addicionals en aquesta matèria:

1) D'una banda, la prevista per als representants dels treballadors, consistent en l'obertura d'expedient contradictori amb audiència de l'interessat i de la resta dels representants en el supòsit de faltes greus o molt greus.

2) D'altra banda, l'establerta per a les faltes imputades als treballadors afiliats a un sindicat, que requereix l'audiència dels delegats sindicals.

L'incompliment d'alguna de les garanties que acabem d'enumerar genera la nul·litat de la sanció.

Impugnació

El treballador està facultat per a impugnar la sanció disciplinària davant la jurisdicció de l'ordre social en el termini (de caducitat) dels vint dies hàbils següents a aquell en què li hagi estat comunicada. Correspon a l'empresari la càrrega de provar la realitat dels fets imputats al treballador i la seva importància.

El contingut de la decisió de la sentència pot confirmar la sanció quan s'hagi acreditat el compliment de les formalitats exigides i la realitat i entitat de l'incompliment; la pot revocar totalment perquè la realitat dels fets imputats no hagi estat provada o perquè aquests no siguin constitutius de falta; la pot revocar parcialment per qualificació inadequada de la falta (es faculta aleshores al jutge perquè autoritzi la imposició d'una sanció adequada), o la pot declarar nul·la perquè vulnera el principi de tipicitat o per inobservança dels requisits formals de caràcter legal o convencional.

2. Drets bàsics del treballador

2.1. Fixació i caracterització

Entre les fonts d'atribució de drets al treballador destaquen la normativa internacional i comunitària, la Constitució espanyola i la llei. Tot i que hi ha moltes normes legals que reconeixen drets als treballadors, el catàleg més complet sobre el tema està recollit a l'Estatut dels treballadors, l'article 4 del qual estableix un repertori de drets dels subjectes treballadors del qual cal destacar dos aspectes:

1) En primer lloc, el **caràcter constitucional** d'aquest repertori, atès que representa la projecció legal de determinats drets constitucionals que, de manera específica o inespecífica, es reconeixen als treballadors.

2) En segon terme i estretament relacionat amb el punt anterior, el caràcter limitador, tenint en compte que cada un d'aquests drets opera com a límit a l'exercici dels poders empresarials.

En aquest sentit i respecte als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador, el Tribunal Constitucional ha assenyalat, mitjançant la sentència de 19 de juliol de 1985, el següent:

"Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas [...]. Las manifestaciones de 'feudalismo industrial' repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)".

STC 88/1985, de 19 de juliol.

2.2. Tipologia

L'article 4 de l'ET classifica els drets laborals dels treballadors en dos blocs: **drets bàsics i drets en la relació de treball**. La classificació és incompleta i inexacta. És incompleta perquè cap dels blocs no té un contingut exhaustiu, sinó merament exemplar. I és inexacta perquè, encara que el precepte no ho digui, els drets del segon bloc mereixen la mateixa qualificació de bàsics que els situats en el primer.

La insuficiència de la dicotomia legal en aquest punt aconsella estructurar els drets recollits a l'article 4 de l'ET d'acord amb la seva titularitat i el seu exercici, ja que, contràriament al que sembla deduir-se de la dicció literal de l'article,

Lectura recomanada

Per a complementar aquest apartat us pot ser de gran ajuda el llibre següent:

M. C. Palomeque López (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

aquests aspectes atributius no sempre conflueixen íntegrament en el treballador. La classificació triple que resulta d'aquest criteri s'exposa aquí amb una finalitat que només és identificadora i sistemàtica, sense aturar-se en l'anàlisi dels drets que la componen, ja que aquests reben una atenció específica en els mòduls corresponents.

2.2.1. Drets de titularitat i exercici individuals

Hi ha un primer grup de drets dels quals el treballador considerat individualment concentra la titularitat i l'exercici íntegre, i que són els següents: el dret al treball, el dret a la lliure elecció de professió o ofici, el dret a la lliure sindicació, el dret a l'ocupació efectiva, els drets a la promoció i formació professional en el treball (inclosa la dirigida a adaptar-se a les modificacions operades en el lloc de treball), el dret a no ser discriminats en l'accés a l'ocupació o un cop es treballa –que se subratlla per als discapacitats amb la prohibició que siguin objecte de discriminació per raó de les seves disminucions físiques, psíquiques o sensorials–, el dret a la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene, el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat –que comprèn la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual–, el dret a la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta, i el dret a l'exercici individual de les accions derivades del contracte de treball.

De l'enunciat d'aquests drets es pot comprovar sense dificultat que tots tenen l'origen en la Constitució espanyola.

Aquesta base normativa crucial posa en relleu que sobre els drets reconeguts als treballadors s'edifica un dels trets que caracteritzen el sistema constitucional de relacions laborals –i que es projecta sobre el contracte de treball–, com és el reconeixement de l'autonomia individual com a garantia de la llibertat personal (STC 58/1985, de 30 d'abril).

2.2.2. Drets de titularitat individual i exercici col·lectiu

Hi ha un segon conjunt de drets dels quals el treballador reté en la titularitat, mentre que les facultats que comprenen el seu exercici s'escindeixen entre ell i els seus representants o els treballadors col·lectivament considerats. En aquesta situació es troben el dret a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu, el dret a la vaga, el dret de reunió i el dret d'informació, consulta i participació en l'empresa.

El reconeixement d'aquest conjunt de drets evidencia que l'autonomia col·lectiva constitueix una peça essencial del sistema constitucional de relacions laborals, que canalitzarà òptimament la funció compensadora i igualadora de l'ordenament laboral (STC 37/1983, d'11 de maig; 91/1983, de 7 de novembre, i 104/1987, de 17 de juny).

2.2.3. Drets de titularitat i exercici col·lectius

A aquest últim grup de drets només es pot adscriure el dret a la negociació col·lectiva. Tot i que l'ET l'atribueix als treballadors, aquest reconeixement és tècnicament incorrecte, ja que els subjectes que en detenen la titularitat i l'exercici són els representants dels treballadors, juntament amb els empresaris considerats individualment o col·lectivament, d'acord amb el que disposa l'article 37.1 de la CE.

D'altra banda, cal assenyalar que el dret a la negociació col·lectiva dels subjectes d'una relació d'ocupació pública (funcionaris i assimilats), segons el Tribunal Constitucional, no està recollit a l'article 37.1 de la CE. Aquest dret és només una de les fórmules de participació d'aquest personal en la determinació de les seves condicions d'ocupació que el legislador ordinari pot utilitzar, a l'hora de regular l'estatut dels funcionaris públics (STC 57/1982, de 27 de juliol). Actualment, aquest dret es reconeix als empleats públics, per mitjà dels seus representants sindicals, en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (art. 31.1 i 33.1).

3. La jornada de treball

3.1. Concepte

La jornada de treball és el període de temps durant el qual el treballador desenvolupa la prestació dels seus serveis, ja que aquest no deu un temps de treball genèric, sinó el treball prestat durant un temps determinat. Així doncs, la jornada de treball marca els límits dins els quals és exigible aquesta prestació i, per tant, delimita en el temps l'exercici vàlid dels poders empresarials.

3.2. Fonament

La limitació de la prestació laboral deguda mitjançant la jornada de treball obeeix a diferents factors, de caràcter econòmic, sociolaboral i tecnicoorganitzatiu.

El **factor econòmic** presenta dues manifestacions principals

- 1) La determinació temporal de la prestació laboral de serveis obeeix, en primer terme, a la necessitat de fixar la retribució salarial del treballador de manera que, en la programació de l'activitat productiva, quedi assegurada la taxa de benefici empresarial.
- 2) També respon a la recerca de rendibilitat per part de l'empresari, ja que està acreditat que una prolongació excessiva de la jornada no representa ni més rendiment ni més qualitat del producte.

En aquesta matèria, el **factor sociolaboral** aporta dues expressions importants:

- 1) D'una banda, es basa en l'objectiu sindical dirigit a la tutela de la salut i la formació dels treballadors, que eixampla també el temps de lleure a fi de millorar la qualitat de vida, reservant un període de temps immune al treball assalariat durant el qual els treballadors puguin desenvolupar les activitats familiars, socials i culturals.



La limitació temporal de la prestació laboral permet que el treballador desenvolupi activitats familiars, socials i culturals.

2) D'altra banda, la limitació opera com una mesura de política d'ocupació mitjançant el repartiment del treball existent, a partir de la hipòtesi, no sempre confirmada per la realitat, que en treballar durant menys temps es possibilita el treball de més persones.

El factor tecnicoorganitzatiu està vinculat a la reducció gradual de la jornada de treball, una de les causes principals de la qual recolza en l'increment progressiu de la productivitat del treball assalariat com a conseqüència dels avenços tecnològics i del perfeccionament dels sistemes d'organització del treball.

En aquesta matèria, l'article 40.2 de la CE disposa el següent:

"2. Els poders públics fomentaran també una política que garanteixi [...] el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats."

3.3. Classes

3.3.1. La jornada laboral ordinària

La tendència històrica a reduir la durada de la jornada de treball ha implicat que la jornada laboral ordinària s'identifiqui amb la jornada màxima, el sostre o límit de la qual no es pot superar, excepte en supòsits excepcionals de jornades extraordinàries. Això explica que la limitació general de la jornada de treball sigui una funció reguladora de caràcter promocional que competeix, constitucionalment i en primer terme, a l'Estat (STC 210/1990, de 20 de desembre).

En el règim jurídic de la jornada ordinària de treball, s'han de destacar els aspectes bàsics següents:

1) La durada màxima de la jornada laboral ordinària de caràcter legal és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Aquest treball efectiu es computa de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball, cosa que implica que els períodes de temps en què el treballador no es troba en el seu lloc de treball no s'inclouen en el còmput de la jornada màxima de treball. Res no impedeix, però, que en el contracte de treball o en la negociació col·lectiva es pacti la consideració com a temps de treball d'aquests temps en què no s'executa la prestació laboral.

2) El caràcter de dret necessari relatiu que té la jornada ordinària màxima de treball possibilita que en els convenis o en el contracte de treball es pactin jornades ordinàries de durada inferior.

Els desplaçaments

Els desplaçaments per acudir al treball, els temps de neteja i canvi de roba o el temps de l'"entrepà" són períodes de temps que no s'inclouen en el còmput de la jornada màxima de treball.

3) Les quaranta hores setmanals de treball efectiu es poden distribuir de manera irregular al llarg de l'any, ja que la llei permet que aquest màxim es calculi de mitjana en còmput anual, la qual cosa significa que el nombre d'hores setmanals de treball efectiu pot ser inferior o superior a aquest màxim, sempre que la mitjana anual no excedeixi les quaranta hores setmanals.

La Llei 3/2012 ha donat una nova redacció a l'article 34.2 ET i introdueix la possibilitat que si no hi ha pacte, l'empresa pot establir la distribució irregular de jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal. El treballador ha de conèixer amb almenys cinc dies d'antelació el dia i hora de la prestació resultant de la distribució irregular.

En admetre's aquesta distribució anual irregular, també és possible –si així es pacta en conveni col·lectiu o acord d'empresa– superar el límit general consistent que les hores ordinàries de treball efectiu al dia no sobrepassin el nombre de nou. Només hi ha dues limitacions a aquesta distribució irregular de la jornada de treball ordinària que no es poden depassar, les referides al descans diari i setmanal. Per tant, la distribució ha de respectar en tot cas el descans diari mínim de dotze hores entre jornades i el descans setmanal mínim estipulat en un dia i mig ininterromput, que, com a regla general, comprendrà la tarda de dissabte –o, si escau, el matí de dilluns– i el diumenge sencer.

4) D'acord amb una línia d'evolució normativa tradicional, l'ET prohibeix als menors de divuit anys –i encara que la norma no ho digui, majors de setze, en ser aquesta l'edat mínima d'admissió al treball– fer més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent-hi, si escau, el temps dedicat a la formació, d'acord amb la disciplina reguladora del contracte d'aquesta mateixa denominació.

3.3.2. Les jornades laborals de caràcter especial

Diferents circumstàncies relatives al tipus de prestació de serveis convinguts aconsellen la regulació de jornades laborals especials, i amb aquesta finalitat es facultava el Govern de l'Estat i es reforça el paper de la negociació col·lectiva en aquesta matèria. Aquesta regulació es refereix a alteracions determinades de la jornada ordinària de treball, que poden consistir en ampliacions, limitacions i reduccions.

Les **ampliacions** es deuen a la necessitat o bé de prolongar la durada màxima de la jornada ordinària de treball en algunes activitats concretes (per exemple, empleats de finques urbanes), o bé d'afegir a la durada màxima uns temps de treball determinats, anomenats de presència, que no computen com a temps de treball efectiu (com passa, per exemple, en el sector del transport per carretera).

Les **limitacions**, en canvi, es dirigeixen a la tutela de la salut dels treballadors (per exemple, el treball a l'interior de les mines), mentre que les **reduccions** obeeixen a circumstàncies personals o familiars, a una situació d'atur i de repartiment consegüent del treball (el contracte de treball a temps parcial per jubilació parcial i el contracte relleu) i a la tutela de la formació del treballador, ja sigui de manera general a fi de facilitar-li l'assistència a cursos de formació professional, ja sigui per a oferir-li, mitjançant el contracte per a la formació, els coneixements teòrics necessaris per a desenvolupar adequadament un ofici o un lloc de treball que exigeixi un nivell de qualificació determinat.

Juntament amb aquesta regulació específica cal esmentar que, a més, hi ha les relacions laborals de caràcter especial, les quals també presenten alteracions respecte del temps ordinari de treball que es poden considerar així mateix com a jornades laborals especials.

3.3.3. La jornada laboral extraordinària. Les hores extraordinàries

Concepte

Una ampliació específica i important de la jornada ordinària de treball sorgeix de la realització d'**hores extraordinàries**, les quals es poden definir com les hores de treball que s'efectuen sobrepasant la durada màxima legal o la convencional o contractualment establerta.

Requisits

El concepte anterior es dissenya des d'un prisma quantitatiu que resulta insuficient, ja que la noció d'*hores extraordinàries* es completa mitjançant la concurrència d'uns requisits concrets que es poden identificar en els següents:

- 1) la **voluntarietat** (amb excepcions com ara el pacte assolit en conveni col·lectiu o en contracte de treball i les hores d'emergència o força major);
- 2) l'**efectivitat** (implica l'exigència que el treball sigui efectivament executat, la qual cosa exclou, per exemple, les hores en què el treballador està simplement localitzable i a disposició de l'empresa);
- 3) l'**excepcionalitat** (derivada del seu mateix concepte i de la inexistència de cap regla legal presumptiva sobre la seva realització).

Règim jurídic

Lactància

La dona treballadora té dret a una hora diària d'absència del treball amb motiu de l'al·letament d'un fill menor de nou mesos. És un dret que es pot dividir en dues fraccions o bé substituir-lo per una reducció en mitja hora de la jornada habitual o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què s'arribi amb l'empresari i del qual poden gaudir indistintament el pare o la mare si tots dos treballen.

Jornada màxima legal

Recordeu que la jornada màxima legal és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Lectura recomanada

Pel que fa a fes hores extraordinàries, us recomanem la lectura següent:

L. E. de la Villa Gil (1991). "El concepto de hora extraordinaria". A: Diversos autores (1991). *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid: ACARL.

El règim jurídic es construeix sobre una tendència desincentivadora de la realització d'hores extraordinàries. Aquesta tendència apareix, amb diversa intensitat, en els dos aspectes fonamentals d'aquest règim jurídic: el cost econòmic de les hores extraordinàries i els límits establerts per a la seva execució. Amb tot, la tendència es mitiga en atenuar-se el control extrajudicial sobre la realització d'aquest tipus d'hores de treball.

Pel que fa al cost econòmic, la tendència dissuasiva que es facin hores extraordinàries es plasma en la seva retribució i en la seva cotització.

La Llei 11/1994, de 19 de maig (LRET), va trencar, però, l'anterior propensió legislativa a establir la retribució de les hores extraordinàries per damunt de les ordinàries de treball en fixar l'import mínim legal de l'hora extraordinària en l'import de l'hora ordinària, sens perjudici que en la negociació col·lectiva, o si no n'hi ha en el contracte de treball, es pugui acordar un increment superior. I sens perjudici tampoc que, mitjançant aquests instruments negocials, es pugui optar entre abonar les hores extraordinàries en la quantia legal, convencional o contractualment estipulada, o bé compensar-les per temps equivalents de descans retribuït. En absència de pacte sobre aquesta opció, s'entén que s'opta a favor del descans retribuït, que s'haurà de gaudir dins els quatre mesos següents a la realització de les hores extraordinàries.

La desafecció legal per aquesta classe d'hores compta en l'àmbit de la cotització a la Seguretat Social amb dues manifestacions rellevants. D'una banda, les hores extraordinàries s'exclouen per a obtenir la base de cotització de les contingències comunes, si bé la retribució per hores extraordinàries se sotmet a una cotització addicional per part de l'empresari i del treballador, d'acord amb els tipus que estableixen les lleis anuals de pressupostos generals de l'Estat. D'altra banda, i aquest és el fet més important, aquesta cotització addicional no és computable per a determinar la base reguladora de les prestacions del sistema de Seguretat Social.

Els **límits establerts per a la realització d'hores extraordinàries** són de tipus quantitatiu i qualitatiu:

1) Pel que fa a l'**aspecte quantitatiu**, i seguint la tendència dissuasiva per la via de la seva reducció, s'estableix, com a regla general que admet algunes excepcions, que el nombre d'hores extraordinàries que pot efectuar cada treballador no ha de superar les vuitanta anuals.

2) Pel que fa a l'**aspecte qualitatiu**, els treballadors menors de divuit anys, els treballadors nocturns i els treballadors discapacitats tenen expressament prohibida per llei l'execució d'hores extraordinàries, amb algunes excepcions per als dos últims tipus de treballadors.

Casos especials

Els treballadors nocturns i els discapacitats poden realitzar hores extraordinàries només en casos especials, com ara els d'emergència o de força major.

Pel que fa a la superació del límit màxim de vuitanta hores extraordinàries anuals que imposa l'article 35.2 de l'ET, la jurisprudència ha assenyalat el següent:

"[...] norma de derecho necesario que impide incrementar dicho número tanto en Convenio Colectivo como en contrato individual [...]. No obstante, y sin perjuicio de la exigibilidad de la responsabilidad empresarial, las horas extraordinarias trabajadas en exceso de las permitidas, deben ser pagadas como tales, pues la conclusión contraria daría lugar a un enriquecimiento injusto de la empresa infractora que, contraviniendo una norma sobre jornada al emplear más horas que las legalmente establecidas, se vería premiada con la gratuidad de aquellas que sobrepasasen el límite máximo [...]".

STSJ del País Basc d'1 d'abril de 1996 (AS 1451).

El control extrajudicial de la realització d'hores extraordinàries ha estat objecte d'adaptació a les necessitats del sistema productiu, atès que ja no s'exigeix autorització administrativa per a la seva realització, cosa que contribueix a afeblir la tendència desincentivadora. Aquest control es du a terme ara per mitjà d'una sèrie d'obligacions formals de l'empresari:

- 1) A l'efecte del còmput de les hores extraordinàries, s'ha de registrar diàriament la jornada del treballador i s'ha de totalitzar en el període fixat per a l'abonament de les remuneracions, i s'ha de lliurar una còpia del resum amb la nòmina corresponent (art. 35.5 ET).
- 2) L'empresari ha d'informar mensualment els representants dels treballadors de les hores extraordinàries realitzades, qualsevol que sigui la forma de compensació, i han de rebre una còpia d'aquests resums (DA 3.b RD 1561/1995).

3.4. L'horari de treball

3.4.1. Concepte i fixació

L'horari de treball és una institució que permet distribuir la jornada de treball i delimitar de manera concreta els períodes de temps durant els quals s'ha d'efectuar la prestació laboral. La determinació precisa del moment en què s'inicia i es conclou la prestació pressuposa necessàriament la fixació de la jornada de treball, ja que, en delimitar la quantitat de temps global que el treballador posa a disposició de l'empresari, l'horari especifica els límits temporals dins els quals és obligatori complir amb la prestació de treball cada dia laborable.



Si bé la norma legal no ho estableix de manera expressa, l'empresari és el subjecte facultat per a fixar l'horari de treball com a manifestació específica de la facultat organitzativa genèrica que l'ET reconeix a tot empresari. Com que la

fixació de l'horari de treball es configura com una facultat empresarial, aquesta és susceptible de transacció, ja sigui en el contracte de treball o bé mitjançant la negociació col·lectiva.

3.4.2. Límits a la fixació de l'horari

Juntament amb els límits derivats de les diferents classes d'horari de treball, a les quals es fa referència tot seguit, hi ha dos límits generals de caràcter legal que s'han de respectar sempre quan es fixa un horari:

1) El límit derivat de la impossibilitat d'establir un horari de treball que retalli el descans diari exigít legalment entre jornades de treball, que es xifra en un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. És un mínim de dret necessari relatiu que, com sabem, s'exceptua per la via de les ampliacions de jornada per a determinades activitats, la qual cosa implica la reducció paral·lela del descans entre jornades.

2) El límit relatiu a l'exigència que el canvi d'horari que l'empresari vol efectuar i que representi una modificació substancial de les condicions de treball se sotmeti al procediment establert a l'ET per a aquesta classe de modificacions. El caràcter substancial o no del canvi d'horari pretès s'ha de determinar cas per cas.

3.4.3. Classes

L'horari continuat i l'horari partit

L'**horari continuat** delimita el període de temps ininterromput durant el qual es du a terme la prestació laboral diària, mentre que l'horari **partit** permet dividir el temps de treball en dues fraccions, entre les quals se situa un temps de descans estipulat.

Quan la durada de la jornada i l'horari continuats excedeixen les sis hores, és obligatori establir un període mínim de descans de quinze minuts durant la jornada. Aquest període de descans només es considera temps de treball efectiu quan es disposi així en conveni col·lectiu.

Per a treballadors d'edat inferior als divuit anys, el temps mínim de descans es fixa en trenta minuts, i és obligatori establir-lo en cas que la durada de la jornada i l'horari continuats excedeixin les quatre hores i mitja.

L'horari rígid i l'horari flexible

L'**horari rígid** es caracteritza per la prestació obligada del treball degut dins un lapse temporal comú per a un conjunt de treballadors. Es tracta de l'horari de treball amb més implantació.

Per contrast amb l'anterior, l'horari flexible –que s'estén gradualment, sobretot en el sector de serveis– atén especialment els interessos personals, familiars i socials del treballador, de manera que aquest pugui triar les hores d'inici i acabament del seu treball dins uns marges predeterminats i indisponibles i sempre que respecti la franja d'horari comú establerta.

La fixació d'aquest tipus d'horari queda subjecta a l'acord de les parts en el contracte de treball o en la negociació col·lectiva.

L'horari nocturn

Les característiques de determinats sectors de la producció i de serveis (com ara els transports, la radiodifusió i els serveis de vigilància i seguretat) exigeixen la prestació del treball en horari nocturn. Legalment, es considera **treball nocturn** i, per extensió també implícitament, el que es du a terme entre les deu de la nit i les sis del matí.

L'ET distingeix treball nocturn de treballador nocturn, de manera que no tots els treballadors que treballen en hores nocturnes reben aquesta última qualificació legal, sinó només el que ho fa durant un lapse de temps nocturn mínim.

D'acord amb això i tenint en compte la doble possibilitat de computar la jornada de treball per dies o anualment, l'ET qualifica com a **treballador nocturn** el que du a terme normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, i també el que es preveu que pugui dur a terme en aquest període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

Aquesta distinció es tradueix en una regulació diversa de tres aspectes bàsics del règim jurídic especial a què se sotmet aquest tipus d'horari, tenint en compte els inconvenients que comporta (alteracions psicossomàtiques i de la vida familiar i social).

Aquests tres aspectes són els següents:

- a) el relatiu a l'establiment d'una retribució específica per al treball nocturn, sempre que així es pacti individualment o col·lectivament i llevat que el salari s'hagi establert d'acord amb el fet que el treball és nocturn per la seva pròpia naturalesa;
- b) la limitació del temps de treball del treballador nocturn;
- c) la protecció de la salut d'aquest treballador.

El treball per torns



El treballador nocturn du a terme almenys tres hores de feina en horari nocturn, o un terç de la jornada de treball anual.

Es tracta d'una manera d'organitzar el treball per equips o grups de treballadors en què aquests passen pels mateixos llocs de treball d'acord amb un ritme determinat, continu o discontinu, de manera que presten els seus serveis en hores diferents en un període fixat de dies o de setmanes.

Aquest tipus de treball comporta, per tant, un horari també rotatori i unes limitacions específiques que miren de tutelar la salut del treballador que l'efectua.

3.5. La interrupció de la jornada de treball

3.5.1. Concepte i classes

La interrupció de la jornada de treball comporta la cessació temporal de la prestació de treball, amb manteniment de la prestació salarial. La seva finalitat obeeix a la tutela del principi d'estabilitat en l'ocupació, pel que fa a les interrupcions no periòdiques. D'acord amb la regularitat amb què es produeixen les interrupcions, es pot distingir interrupcions periòdiques de no periòdiques.

3.5.2. Interrupcions periòdiques

Descansos diaris, setmanals i anuals. Festes laborals

El complement necessari a la limitació legal de la jornada de treball està determinat per la regulació dels períodes de temps en què no es pot incloure la jornada de treball, ja que es tracta d'un temps obligat de descans del treballador. Així, la regulació de la jornada de treball no té tan sols un aspecte quantitatiu sinó també qualitatiu. El dret al descans s'estableix amb una periodicitat diària, setmanal i anual, i la seva fixació a l'ET té el caràcter de mínim de dret necessari relatiu:

1) S'estableix, amb **periodicitat diària** i excepte en alguns sectors específics en què queda reduït (per exemple, marina mercant i pesca), un descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. El compliment d'aquest descans és difícilment controlable quan el treballador està pluriocupat.

2) La durada mínima del dret al **descans mínim setmanal**, acumulable per períodes de fins a catorze dies, és d'un dia i mig ininterromput. La regla general per a determinar-lo, que admet nombroses excepcions per via dispositiva (STC 19/1985, de 13 de febrer), és que aquest descans compregui la tarda de dissabte o, si escau, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge. Els treballadors menors de divuit anys queden exclosos de les excepcions; per a ells el descans ha de ser necessàriament setmanal i de dos dies ininterromputs.

També es poden establir reglamentàriament ampliacions, limitacions i règims de descans alternatiu (per exemple, treballadors de finques urbanes, comerç i hoteleria).

3) A la durada del descans setmanal s'han d'afegir els **dies festius laborals**, que tenen caràcter retribuït i no recuperable (el seu gaudi no es pot compensar posteriorment amb temps de treball). El seu nombre no pot excedir de catorze cada any. La seva fixació es distribueix entre l'Estat, les comunitats autònomes i les entitats locals. Amb la finalitat d'evitar els anomenats "ponts", es faculta el Govern per traslladar als dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, excepte les assenyalades en l'article 37.2 ET, que són inamovibles. Dins els límits i en els supòsits reglamentàriament establerts, les comunitats autònomes estan facultades per a establir les festes que per tradició els siguin pròpies, substituint amb aquesta finalitat les d'àmbit nacional i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. En cas que alguna de les comunitats autònomes no pugui establir una de les seves festes tradicionals perquè no hi hagi un nombre suficient de festes nacionals que coincideixi amb diumenge, pot afegir una altra festa, que serà recuperable, al màxim de catorze. Les entitats locals poden fixar dos dies festius laborals amb caràcter de festes locals que per tradició els siguin pròpies.



Els municipis poden fixar dos dies laborals festius a l'any per a celebrar festes que els siguin pròpies.

4) El **descans anual** es concreta en el dret del treballador a gaudir d'un període mínim de trenta dies naturals de vacances retribuïdes. El gaudi de les vacances és un dret de maduració progressiva, que es genera diàriament i que es completa amb un any de serveis; per això el treballador que no hi arribi ha de gaudir només de la part proporcional al temps treballat.

La funció clàssica que compleix el gaudi d'aquest dret (restauració física i psíquica) explica el règim legal de prohibicions que s'estableixen en aquest sentit: les vacances no es poden acumular en anys posteriors, no és possible la seva compensació econòmica (llevat d'extinció del contracte de treball abans de la data fixada per al seu gaudi, la qual cosa comporta una compensació econòmica proporcional al temps de prestació de serveis en l'any de referència), i l'empresari tampoc no pot sancionar el treballador amb la reducció del seu període de vacances.

La funció clàssica del dret a les vacances ha estat corregida pel Tribunal Constitucional en el sentit següent:

"La concepció del període anual de vacances com a temps el sentit únic o principal del qual és reposar energies per a reprendre la prestació laboral comporta reduir la persona del treballador a un simple factor de producció i negar, en la mateixa mesura, la seva llibertat, en aquest període, per a desenvolupar la pròpia personalitat de la manera que consideri més convenient. Aquesta concepció, segons la qual el temps lliure es considera temps vinculat i la persona es devalua a una simple força de treball, és incompatible amb els principis constitucionals que enuncia l'art. 10.1 CE (dignitat de la persona i lliure desenvolupament de la seva personalitat), en vista dels quals s'ha d'interpretar, inexcusablement, qualsevol norma de dret i, per al que ens importa ara, la clàusula legal de la bona fe."

STC 192/2003, de 27 d'octubre

La fixació de la data de gaudi correspon a un acord entre l'empresari i el treballador, amb submissió al que puguin establir el conveni col·lectiu. Si no hi hagués acord, la jurisdicció de l'ordre social fixarà la data en procediment sumari i preferent, i la seva decisió no es podrà recórrer. En tot cas, cada empresa ha de fixar el calendari de vacances, de manera que el treballador conegui la data o dates (en el cas que es fraccionin) que li corresponen amb una antelació mínima de dos mesos

Calendari laboral

El calendari laboral és un document que l'empresari ha d'elaborar amb caràcter anual i en què han de figurar l'horari de treball, la distribució anual dels dies laborables, els dies de descans –setmanals o entre jornades– i els dies festius. Correspon a l'empresari exposar un exemplar del calendari en un lloc visible del centre de treball. Els representants dels treballadors tenen dret a ser consultats per l'empresari i emetre informe amb caràcter previ a l'elaboració del calendari.

3.5.3. Interrupcions no periòdiques

Les interrupcions no periòdiques es poden deure o bé a absències del treballador o bé a la impossibilitat de la prestació. La diferència bàsica amb els descansos és que, mentre que aquests són temps lliure del treballador –durant el qual no té obligació de treballar–, les interrupcions no periòdiques afecten un temps que el treballador ha contractat *a priori* com a temps de treball, però sotmès a una condició d'origen legal: si es produeix alguna de les circumstàncies legalment, convencionalment o contractualment previstes, l'obligació de treballar cessa durant aquest lapse de temps, sense pèrdua del salari que hi correspon.

Les **absències** reben normalment la denominació inadequada de *permisos*, però tècnicament els convé més la d'*absències*, ja que es refereixen al dret del treballador a interrompre la seva prestació laboral, sens detriment del seu salari, d'acord amb diferents motius de concurrència irregular i observant alguns requisits. Aquests motius, com ara el matrimoni, el naixement d'un fill, les funcions sindicals o de representació del personal, la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part o la concurrència a exàmens, estan



establerts a la norma legal. El conveni col·lectiu o el contracte de treball poden incloure altres supòsits d'interrupció, ampliar o especificar la durada dels recollits a la llei i concretar els termes del seu exercici.

Tot i que per a alguns motius no es disposi expressament, el treballador que vulgui exercir el seu dret a interrompre la prestació laboral pels motius predefinits està obligat a comunicar-ho amb antelació raonable a l'empresari – sempre que això sigui materialment factible– i a justificar-ho tan aviat com pugui (abans o després del seu gaudi). D'altra banda, el temps no treballat com a conseqüència del gaudi de les absències o permisos establerts per l'ET ha de ser retribuït (mitjana de salaris i complements salarials, llevat d'algunes primes i les percepcions extrasalarials).

Pel que fa al dret al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, recollit a l'article 23.1.a de l'ET, la jurisprudència ha assenyalat el següent:

"[...] el derecho al mismo no se circunscribe a las horas de examen, sino que se extiende a la jornada completa y debe hacerse abstracción de que aquél coincida o no con la laboral [...] el permiso tiene por objeto que las obligaciones laborales no impidan o perturben las académicas y, con ellas, la promoción personal y profesional del trabajador".

STSJ de Cantàbria de 21 d'abril de 1992 (AS 1939).

Hi ha altres interrupcions diferents de les ocasionades per les absències, que són les originades per la **impossibilitat de la prestació**. En aquests supòsits el treballador es troba a disposició de l'empresari per a dur a terme la seva prestació, però el compliment esdevé impossible.

D'acord amb la causa que origina la impossibilitat, es poden apreciar dues situacions, segons que aquesta sigui atribuïble a l'empresari o no:

1) Quan la causa de la impossibilitat és **imputable a l'empresari**, el treballador conserva el seu dret al salari, amb prohibició expressa de compensar el treball no efectuat per aquesta causa amb prestacions posteriors de serveis.

2) En el cas que la impossibilitat derivi de **força major**, el manteniment del dret al salari només és procedent si es treballen les hores perdudes.

4. El salari

4.1. Concepte. Percepcions extrasalarials

L'ET construeix la noció legal del salari mitjançant una doble via delimitadora: una via afirmativa i una altra de negativa.

Per **via afirmativa** s'identifica com a *salari* la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, que remuneren la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, retribuïnt o bé el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o bé els períodes de descans computables com de treball. Cal tenir en compte que la nota de professionalitat inclosa en aquest vessant de la definició legal no és tècnicament exigible per a poder qualificar aquestes percepcions com a salari, ja que no totes les prestacions efectuades pel treballador assalariat tenen l'especialització determinant de l'exercici d'una professió.

Mitjançant la **via negativa**, la noció legal de *salari* es tanca quan es nega aquesta condició a les quantitats que el treballador percep en concepte d'indemnitzacions o substitucions per les despeses efectuades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments.

Aquestes percepcions extrasalarials no tenen el caràcter de reciprocitat que es predica del salari, ja que la prestació laboral no n'és la causa sinó només l'ocasió. Es meriten i perceben normalment en relació amb el contracte de treball, però no retribueixen la prestació de serveis.

4.2. Característiques

La noció legal de *salari* inclou les seves característiques més destacades: globalitat, patrimonialitat i reciprocitat.

1) Amb el propòsit protector d'aquesta prestació vital per al treballador, el tret de la **globalitat** expressa la idea d'incloure en el salari tots els conceptes retributius que pertanyin a la seva estructura (tant el salari base com els complements salarials). Per aquest motiu la jurisdicció afirma, com a presumpció *iuris tantum*, que tot el que el treballador rep de l'empresari se li deu en concepte de salari (STS de 25 d'octubre de 1988 [RJ 8152]), la qual cosa comporta que

les excepcions legals (percepcions extrasalarials) només operin quan la seva existència queda provada i es destrueixi, per tant, aquesta presumpció (STS de 9 de febrer de 1987 [RJ 800]).

2) Les percepcions econòmiques que integren el salari han de ser susceptibles d'incrementar el patrimoni del treballador. La **patrimonialitat** del salari implica que la prestació retributiva ha de ser econòmicament avaluable, ja sigui de manera directa (salari en diners), ja sigui de manera indirecta (salari en espècie).

3) La **reciprocitat** significa que la cessió inicial i directa dels fruits de la prestació de serveis a l'empresari té la seva causa en la percepció del salari, de manera que si aquesta prestació es produeix sense anar acompanyada de la retribució salarial, no és possible identificar l'alienitat en el sentit jurídicolaboral ni, per tant, l'existència mateixa del contracte de treball.

Treballs per amistat

Els treballs efectuats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge que, com se sap, estan exclosos de la relació individual de treball regulada a l'Estatut dels treballadors, no és possible identificar-los amb l'alienitat en el sentit jurídicolaboral.

4.3. Funció

D'acord amb l'àmbit de la realitat que es consideri, el salari du a terme una doble funció: jurídica i socioeconòmica.

1) La **funció jurídica** del salari es vincula a la interdependència que hi ha entre les prestacions bàsiques dels subjectes del contracte de treball (efectuar el treball i pagar el salari). Aquesta interdependència no defineix només la doble posició, creditora i deutora, d'aquests subjectes, sinó que també compleix una funció important d'identificació de l'objecte contractual, definit precisament, com sabem, per la relació d'intercanvi de treball per salari.

2) Tot i que es pot emmarcar en l'àmbit jurídic, la funció **socioeconòmica** del salari desborda aquesta esfera, ja que es refereix al manteniment adequat o la subsistència del treballador. Aquesta funció, ampliada al cercle de la família, es reflecteix en el dret constitucional reconegut als treballadors espanyols (també als estrangers dels països membres de la Unió Europea i als estrangers extracomunitaris que accedeixin a l'ocupació a Espanya després de complir les exigències legals) a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família.

Però la normativa ordinària reguladora del salari se separa de la noció constitucional de *salari familiar*, ja que les prestacions familiars que el treballador percep per fill a càrrec tenen la consideració legal de percepcions extrasalarials, que es basen en el deure normatiu constitucional dels poders públics d'assegurar la protecció social, econòmica i jurídica de la família.

Article 35.1. de la CE

"Tots els espanyols tenen el dret [...] a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família [...]."

La noció constitucional de *salari suficient* es manifesta encara més concretament en la fixació per part de l'Estat del salari mínim interprofessional (SMI). No obstant això, aquesta noció s'ha de completar amb la de *salari digne* recollida en algunes normes internacionals. Aquest tipus de salari, que ha d'assegurar una existència conforme a la dignitat humana i que implica millorar l'SMI, es pot assolir principalment en la negociació col·lectiva i, de manera subsidiària, en el contracte de treball.

4.4. Estructura salarial

Per *estructura salarial* s'entén la manera de distribuir els diferents components salarials. Aquests components són de dues classes: el salari base i els complements salarials.

La fixació d'aquesta estructura dual, que és competència de l'Estat, constitueix un dret necessari absolut que l'autonomia col·lectiva o individual no poden modificar, sens perjudici que puguin incidir en aquests components millorant el primer i especificant els segons.

4.4.1. El salari base

Concepte

El salari base és la percepció econòmica que integra la retribució salarial fixada per unitat de temps o d'obra per a cada categoria o grup professionals, i referida de manera global i abstracta a la prestació laboral, sense cap consideració a les circumstàncies específiques en què es du a terme aquesta prestació. El salari base pot coincidir amb l'SMI en el supòsit infreqüent que ni el conveni col·lectiu ni el contracte de treball estableixin salaris base superiors a aquest mínim interprofessional.

Significat

El concepte de *salari base* comprèn fins a quatre significats diferents:

- 1) **quantitatiu** (pretén ser el component més elevat respecte de la quantia total del salari, la qual cosa no sempre s'aconsegueix a la pràctica);
- 2) **referencial** (es fa servir com a mòdul per al càlcul de determinades quantitats que el treballador ha de percebre, com per exemple alguns complements salarials);

3) homogeneïtzador (unifica les categories o grups professionals, introduint un element d'igualtat en la retribució salarial);

4) identificador (opera com a mecanisme de tancament que permet atribuir al salari base les percepcions salarials no assimilables a cap dels complements del salari).

4.4.2. Els complements salarials

Concepte

Els complements salarials són les percepcions econòmiques i, si escau, en espècie, que s'afegeixen al salari base i que es meriten i es reconeixen d'acord amb determinades circumstàncies en què es du a terme la prestació laboral.

La presència no viciada d'alguna o algunes d'aquestes circumstàncies o causes origina el naixement del dret al complement mitjançant un pacte col·lectiu o individual, o bé, excepcionalment, mitjançant prescripció legal (gratificacions extraordinàries).

Tipologia

El catàleg de complements salarials està establert a l'Estatut dels treballadors i l'esquema legislatiu no es pot modificar mitjançant autonomia col·lectiva o individual, cosa que no és obstacle per a l'exercici de la facultat d'especificació que, pel que fa a l'aplicació, tenen atribuïda aquests poders negocials. En aquest catàleg legal s'inclouen tres classes de complements:

1) Complementos personals. La causa d'aquests complements rau en les qualificacions personals del treballador que no han estat valorades en establir-se el salari base (per exemple, complement per antiguitat o possessió de titulacions acadèmiques o professionals).

2) Complementos vinculats al treball que es realitza. Aquesta classe de complements pot agrupar diverses modalitats:

a) Complementos de lloc de treball. Es reconeixen per raó de les condicions materials en què es du a terme el treball (per exemple, plus per treball penós, perillositat o toxicitat).

b) Complementos per quantitat o qualitat de treball. Reconeixen una prestació millor o de més quantitat de treball (per exemple, primes, incentius, comissions i hores extraordinàries).



La perillositat del treball comporta un complement salarial.

c) **Gratificacions extraordinàries.** La seva causa es vincula, sense especificar més, al treball efectuat, en el sentit que es meriten a mesura que s'executa la prestació laboral diària, d'acord amb el treball efectivament prestat. Són, doncs, un "fals complement". Per la mateixa raó –i de manera paradoxal–, constitueix l'únic supòsit de complement salarial obligatori, ja que el treballador té dret a un mínim de dues gratificacions extraordinàries l'any, una d'elles amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni o acord col·lectiu. Correspon també a l'autonomia col·lectiva fixar la quantia d'aquestes gratificacions i el seu prorrateig en dotze mensualitats. Si no hi hagués conveni ni acord aplicables, la quantia mínima de les gratificacions es fixa en trenta dies de salari (base més complements, naturalment) cada una, d'acord amb el que estableix el Decret sobre l'SMI.

d) **Complements de residència.** Retribueixen el treball efectuat en un lloc determinat i es van establir inicialment per a retribuir el treball prestat en les províncies insulars i en les ciutats de Ceuta i Melilla. Avui dia la negociació col·lectiva els ha estès a les prestacions laborals en què el lloc de treball es troba allunyat del lloc de residència del treballador (per exemple, la navegació i la representació comercial).

3) **Complements vinculats a la situació o resultats de l'empresa.** El complement prototípic d'aquest grup és la participació en els beneficis. Concebut inicialment com una forma de participació del treballador en els resultats econòmics favorables de l'empresa, fa temps que va perdre el seu sentit originari i es va convertir en un complement relacionat amb la situació de l'empresa però no amb els seus resultats, ja que s'estableix en forma de paga de quantia fixa sense cap connexió amb els beneficis empresarials.

La consolidació dels complements salarials

L'LRET va incorporar com a novetat en el pla legal una relació de caràcter supletori entre la llei i la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte de treball, respecte a la consolidació dels complements salarials. Com a principi, aquests poders negocials poden determinar lliurement el caràcter consolidable o no d'aquests complements. Ara bé, la norma legal considera no consolidables els complements vinculats al lloc de treball o a la situació o resultats de l'empresa en cas que no es pacti res sobre aquesta qüestió. Amb tot, permet que el pacte col·lectiu o individual estableixin la consolidació d'aquests complements.

Lectura complementària

J. Mercader Uguina (1996). *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*. Pamplona: Aranzadi.

4.5. Modalitats de retribució

4.5.1. Salari en metàl·lic i salari en espècie

La llei considera **salari en metàl·lic** el salari que s'abona en moneda de curs legal, mitjançant taló o una altra modalitat de pagament similar mitjançant entitats de crèdit. Correspon a l'empresari triar la modalitat de pagament entre les que hem esmentat, després d'un informe previ al comitè d'empresa o delegats de personal.

El **salari en espècie** consisteix en béns diferents dels diners, però econòmicament avaluable (per exemple, allotjament o manutenció).

L'antiga pràctica del *truck-system* explica el recel del legislador davant aquesta classe de salari, susceptible de provocar actuacions fraudulentament. Aquesta resistència queda patent en la prohibició legal que el salari en espècie excedeixi el 30% de les percepcions salarials. D'aquesta prohibició s'infereix la possibilitat de salaris mixtos, en metàl·lic i en espècie.

4.5.2. Salari per unitat de temps, salari per unitat d'obra i salaris mixtos

El **salari per unitat de temps** és el que s'obté d'acord amb la durada del treball prestat en la unitat temporal que es consideri (dia, mes, any), sense tenir en compte el resultat ni la quantitat d'obra efectuada pel treballador.

L'ús d'aquest criteri temporal en el càlcul del salari no significa que el treballador no hagi de complir la seva prestació laboral sotmetent-se a un rendiment mínim, ja que aquesta prestació està subjecta en tot cas al deure de diligència legalment establert.

El criteri utilitzat per a determinar el **salari per unitat d'obra** és el rendiment obtingut pel treballador en la seva prestació laboral.

Tot i que aquest és el criteri bàsic per a calcular aquest salari, cal tenir en compte, no obstant això, dues precisions:

1) En primer lloc, que aquí el temps no és del tot indiferent, ja que quan es retribueix per unitat d'obra és necessari saber com es valora cada unitat, cosa que resulta inviable si no es coneix prèviament el temps utilitzat en la seva execució.

2) En segon lloc, que el deute principal del treballador és sempre un deute d'activitat (prestació de serveis), encara que en aquesta classe de salari el rendiment ocupi un lloc preferent. Això vol dir que el treballador treballa per compte d'altri en el sentit jurídicolaboral i que, sigui quin sigui el rendiment assolit, se li garanteix la percepció de l'SMI o del salari base convencional o contractual superior que s'hagi acordat.

Els **salaris mixtos** combinen els dos criteris anteriors, de manera que al salari per unitat de temps s'afegeix una altra partida corresponent al resultat obtingut com a conseqüència del rendiment de la prestació laboral.

Els sistemes de primes i incentius o els salaris en part a comissió estan articulats sobre aquest doble criteri de determinació del salari.

4.5.3. Salari de classificació i salari de qualificació

Mentre que el **salari de classificació** s'assigna per la norma convencional d'acord amb el grup o nivell professional del treballador, el **salari de qualificació**, en canvi, deriva de la valoració del lloc de treball (*job valuation*) d'acord amb les seves característiques específiques.

L'ús d'aquest doble criteri, subjectiu i objectiu, en la determinació del salari es tradueix en la possibilitat que treballadors amb una mateixa categoria professional rebin retribucions diferents en virtut de les valoracions també diferents que es facin dels seus llocs de treball respectius.

4.6. Fonts de fixació del salari

4.6.1. Fonts estatals. El salari mínim interprofessional

La norma legal, al mateix temps que determina l'estructura intangible del salari, s'encarrega de fixar les fonts de la seva regulació: la norma estatal, el conveni col·lectiu i el contracte de treball.

Correspon a la norma estatal la fixació de l'SMI, configurat com el salari mínim de contractació, de manera que el treballador no pot comprometre vàlidament els seus serveis mitjançant el contracte de treball per una suma inferior a aquest mínim.

La fixació anual de la quantia de l'SMI per part del Govern de l'Estat està subjecta a dos requisits:

- 1) la consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives;
- 2) la consideració de determinats criteris (l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general).

El Govern té un marge de discrecionalitat important en aquesta fixació, ja que ni la consulta ni els criteris legals no són vinculants per a aquest òrgan.

Des de l'any 2004, l'SMI manté la seva funció de garantia salarial, de referent per a determinar la retribució d'alguns treballadors, en relació també amb matèries estretament lligades al salari o per determinades prestacions de la Seguretat Social.

Exemple

L'SMI s'aplica com a referent salarial en les relacions laborals especials, en els contractes per a la formació, en la fixació de les garanties i privilegis salarials, en els límits de responsabilitat del FOGASA, etc. Vegeu l'art. 1 del Reial decret llei 3/2004, de 25 de juny.

Tanmateix, l'SMI deixa de funcionar com a únic indicador de nivell rendes i es crea l'IPREM –indicador públic de renda d'efectes múltiples– que actuarà com a referent del nivell de renda per a la determinació de prestacions o per a l'accés a beneficis, prestacions i/o serveis públics.

4.6.2. Fonts convencionals

A fi de potenciar la pràctica negocial anterior, l'LRET convoca la negociació col·lectiva a adaptar les previsions legals genèriques a cada empresa o sector.

Aquestes funcions es duen a terme principalment entorn de les facultats següents:

- 1) establir el salari base en una quantia igual o superior a l'SMI;
- 2) determinar el nombre i el sistema de càlcul dels complements salarials;
- 3) incloure clàusules de revisió salarial operatives durant la seva vigència;

4) pactar el caràcter consolidable o no dels complements salarials;

5) establir, mitjançant acord col·lectiu d'empresa i desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, la inaplicació del règim salarial previst en el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa, quan hi concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Si no hi ha representació legal dels treballadors de l'empresa, aquests treballadors la poden atribuir a una comissió designada de conformitat amb l'article 41.4 ET.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que percebran els treballadors i la seva durada, que no es pot perllongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raó de gènere o de les que estiguin previstes, si escau, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa.

A fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies que poden sorgir en la negociació d'aquests acords col·lectius, els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic han d'establir procediments d'aplicació general i directa, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge. En aquest cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer d'acord amb el procediment i els motius que estableix l'article 91 ET (arts. 82.3 i 85.3.c), modificats per la Llei 35/2007.

D'altra banda, la determinació dels increments salarials per part del poder negocial col·lectiu pot estar condicionada pel personal laboral i funcionari de l'Administració Pública, ja que la llei estableix límits globals al creixement dels salaris d'aquest personal.

El fet que l'Estat fixi uns límits màxims globals a l'increment de la massa retributiva dels empleats públics es fonamenta en la competència estatal de direcció de l'activitat econòmica general, com a mesura encaminada a contenir l'expansió relativa d'un dels components essencials de la despesa pública (STC 63/1986, de 21 de maig, i STC 96/1990, de 24 de maig).

4.6.3. Fonts contractuals

El contracte de treball pot actuar subsidiàriament les funcions encomanades a la negociació col·lectiva quan no n'hi hagi o quan aquesta no abordi la regulació de determinats aspectes del salari. Al mateix temps, l'instrument contractual també està facultat per a individualitzar la quantia del salari, respectant els mínims legalment i convencionalment establerts. En aquest cas, el contracte compleix una funció de millora i adaptació de les regles generals o sectorials.

"[...] fuera del área reservada a la negociación colectiva, la autonomía individual tiene posibilidad de actuación regulando las condiciones de trabajo, siempre que respete los límites de no empeorar los mínimos establecidos en convenio colectivo [artículo 3.1.c ET] y que no pretenda modificar su contenido pues esta potestad sólo está atribuida en exclusiva a los sujetos colectivos legitimados para negociar."

STS de 30 d'abril de 1994 (RJ 3475).

4.6.4. Absorció i compensació de salaris

El mecanisme neutralitzador d'absorció i compensació de salaris implica que els increments d'origen legal o convencional no s'afegeixen necessàriament al salari que efectivament percep el treballador, sinó que, si aquest salari és superior al legal o convencional, els increments seran compensats i absorbits pel salari, la quantia del qual restarà idèntica o augmentarà només en la part que els increments l'excedeixin.

Perquè aquesta tècnica actuï vàlidament és necessari que l'empresari observi dos requisits generals:

- 1) l'homogeneïtat entre els conceptes compensables (han d'obeir a una finalitat anàloga);
- 2) la tempestivitat en l'aplicació d'aquesta tècnica (sense demora, a partir del moment en què entri en vigor la norma que estableix l'increment salarial).

La doctrina i la jurisprudència no comparteixen cap criteri a l'hora de traçar la diferència conceptual entre absorció i compensació, a causa de la imprecisió i ambivalència amb què aquestes nocions s'utilitzen en les normes legals i convencionals. Amb tot, i tenint en compte que totes dues tècniques tenen la mateixa finalitat neutralitzadora de condicions de treball, es pot traçar una distinció entre elles d'acord amb un criteri que es fa servir sovint i, segons el qual, és possible considerar l'absorció com una tècnica que actua quantitativament entre condicions de treball del mateix gènere i espècie (per exemple, neutralització entre dos complements salarials per antiguitat), mentre que la compensació apareix, des d'un angle qualitatiu, com una tècnica que opera entre condicions laborals del mateix gènere però de diferent espècie (per exemple, neutralització d'un complement salarial per antiguitat per un complement salarial de coneixement d'idiomes).

4.6.5. Principi d'igualtat retributiva

En matèria de retribució salarial, aquest principi proscriu tota diferència injustificada, és a dir, que no tingui una raó objectiva.

Al reconeixement del dret a una remuneració suficient, l'article 35.1 de la CE inclou la important regla que "en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".

Fixació d'un salari inferior

Fixar un salari inferior per als treballadors temporals respecte dels que tenen concertat un contracte indefinit és una diferència injustificada que el principi d'igualtat retributiva proscriu.

En desenvolupament d'aquest precepte constitucional, l'article 28 de l'ET estableix el següent:

"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".

La normativa estatal i internacional ha tingut una cura especial a afirmar específicament el principi d'igualtat retributiva per raó de sexe, com a conseqüència del tracte desigual injustificat que la dona treballadora rep en aquesta matèria. En aquest sentit, l'LRET va millorar l'abast del principi d'igualtat de remuneració salarial per raó del sexe, en assenyalar l'obligació empresarial de pagar el mateix salari per la prestació d'un treball del mateix valor, la qual cosa inclou el salari base i els complementos salarials. Aquesta nova formulació legal significa que el caràcter raonable de la diferència retributiva no s'ha de fundar en la identitat de tasques (que sovint no és possible) sinó en la igualtat del valor del treball (STC 58/1994, de 28 de febrer, i 286/1994, de 27 d'octubre).

"El trato diferenciado, para que no sea signo de discriminación, debe responder a razones objetivas y suficientemente justificadas, de tal manera que a un trabajo de igual valor debe corresponder una retribución, al menos en el nivel básico y abstracción hecha de algunos complementos como la antigüedad, igual para todos los supuestos."

STS de 22 de juliol de 1997 (RJ 5710).

El concepte de salari utilitzat respecte al principi d'igualtat amplia els seus contorns gràcies a la doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees (TJCE), en el sentit que aquest principi s'ha d'assegurar també amb relació a les percepcions extrasalarials, i ha d'incloure per tant qualsevol avantatge fixat per l'empresari o d'origen convencional com ara les indemnitzacions per acomiadament (STJCE de 17 de maig de 1990, assumpte 262/88 [AS 1990/158] i de 17 de febrer de 1993, assumpte 173/91 [AS 1993/29]) o els complementos per pensions (STJCE de 14 de desembre de 1993, assumpte 110/91 [AS 1993/196]).

4.7. Protecció jurídica del salari

Per a la major part de la població activa ocupada el salari té el caràcter de prestació vital. Per aquesta raó, l'ordenament estableix algunes regles dirigides a garantir-ne la percepció, totalment o parcialment.

Així, mentre que algunes garanties es dirigeixen a assegurar que l'empresari compleixi la seva obligació retributiva (lloc, temps i forma de pagament del salari), d'altres procuren la protecció del salari, bé davant els creditors del treballador (caràcter inembargable del salari), bé davant l'incompliment de l'empresari insolvent, de l'empresari en situació de força major i dels acomiadaments econòmics efectuats per la petita empresa (Fons de Garantia Salarial).

4.7.1. Lloc, temps i forma de pagament

El pagament del salari s'ha d'efectuar en el **lloc convingut** (conveni col·lectiu o contracte de treball) i, si no n'hi ha, d'acord amb la norma habitual. A la pràctica, la tendència, derivada de la legislació anterior a l'ET, és que el treballador no hagi d'efectuar desplaçaments costosos, en temps i diners, per a percebre el salari. La normativa internacional, a fi d'evitar el proscrit *truck-system* com a sistema de pagament, exclou en tot cas que el pagament es pugui dur a terme en tavernes o establiments semblants, botigues de venda al detall i centres de distracció.

Pel que fa al **temps**, l'ET exigeix que el deute salarial es pagui puntualment. Aquesta exigència de puntualitat es concreta en el compliment per part de l'empresari de la data convinguda, col·lectivament o individualment, o bé, si no se n'ha acordat cap, de la que fixi la norma habitual per a efectuar el pagament del salari.

Llevat d'algunes excepcions derivades de la concessió de bestretes, en el contracte de treball regeix el principi de postremuneració, d'acord amb el qual el salari s'abona un cop s'ha prestat el servei. Això no vol dir que calgui esperar que el contracte finalitzi per a efectuar el pagament, ja que el període de temps a què es refereix l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars no pot excedir el mes.

L'incompliment del pagament puntual del salari en els termes convinguts o acostumats genera tres efectes, dos dels quals tenen caràcter sancionador: l'interès per demora, xifrat en el 10% anual de la quantitat deguda i la sanció administrativa derivada de la infracció molt greu amb què la llei qualifica l'impagament i els retards reiterats en el pagament del salari degut. El tercer efecte, de caràcter rescissori, faculta el treballador, d'acord amb uns requisits determinats, per a sol·licitar l'extinció del contracte de treball.

Pel que fa a la forma que ha de revestir el pagament del salari, ja s'ha fet referència a un aspecte quan s'han examinat els diversos mitjans de pagament que l'empresari pot fer servir respecte del salari en metàl·lic. D'altra banda, la llei exigeix la documentació del pagament del salari en un model oficial de rebut individual i justificatiu d'aquest abonament. No obstant això, la negociació col·lectiva pot establir un altre model diferent, sempre que s'hi recullin clarament i separadament les diferents percepcions i les deduccions que legalment procedeixin. L'empresari està obligat a conservar aquest rebut, juntament amb els butlletins de cotització a la Seguretat Social durant el termini mínim de cinc anys.

Vegeu també

Podeu consultar el subapartat 4.5 d'aquest mòdul didàctic.

La manca de lliurament del rebut de salaris, sens perjudici de l'efecte sancionador que comporta, no priva d'efectes alliberadors el pagament efectuat per l'empresari, que pot provar aquest pagament per qualsevol altre mitjà de prova admès en dret.

4.7.2. Caràcter privilegiat del crèdit salarial

En el supòsit de concurrència de creditors de l'empresari entre els quals es trobin els seus treballadors –i sempre que aquest no hagi estat declarat en concurs ja que en aquest cas li són aplicables les regles de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal–, l'ET reconeix algunes preferències als crèdits salarials d'aquests darrers quan el patrimoni de l'empresari sigui insuficient per a fer front al conjunt dels deutes:

1) Reconeix un **privilegi general extraordinari**, però limitat a determinades quanties màximes del salari, amb preferència sobre qualsevol altre crèdit i que es pot fer valer sobre tots els béns de l'empresari.

2) Estableix un **privilegi especial ordinari** que cobreix els crèdits no satisfets mitjançant el privilegi anterior i que també té preferència sobre qualsevol altre crèdit, però que només es pot fer efectiu sobre els objectes elaborats pels treballadors mentre siguin propietat o estiguin en possessió de l'empresari.

3) Instaura un **privilegi general ordinari** que ateny els crèdits salarials no satisfets mitjançant els privilegis anteriors i les indemnitzacions per acomiadament, establint per a tots dos casos unes quanties màximes. En aquest privilegi general ordinari la preferència és relativa, ja que la prioritat dels crèdits salarials cedeix davant els crèdits que es trobin assegurats per un dret real preferent d'acord amb la llei.

Juntament amb aquestes preferències, l'ordenament estableix també un sistema privilegiat d'execució separada dels crèdits salarials, la qual cosa representa que aquests es poden reclamar davant la jurisdicció social de manera independent o separada del procediment civil, sempre que els treballadors no hagin utilitzat prèviament aquest procediment.

4.7.3. Inembargabilitat del salari

Quan el treballador ha de respondre del compliment de les seves obligacions respecte de creditors aliens a la seva relació contractual, queda moderada la regla civil que subjecta tots els béns presents i futurs del deutor a aquest compliment. Aquest temperament es concreta en la prohibició legal d'embargar l'SMI. Les quantitats salarials que excedeixin l'SMI es poden embargar d'acord amb una escala legal, que va des del 30% per a un segon SMI fins al 90% per a un sisè SMI.

Lectura complementària

Per a complementar aquest subapartat podeu llegir:

B. Ríos Salmerón (1994). *Privilegios salariales e indemnizaciones por cese*. Madrid: Tecnos.

Aquesta regla general prohibitiva no s'aplica quan l'embargament del salari tingui per objecte el pagament d'aliments deguts al cònjuge o als fills en virtut de la resolució dictada en sentència sobre divorci, nul·litat o separació matrimonials.

4.7.4. El Fons de Garantia Salarial

El Fons de Garantia Salarial és un organisme autònom dependent del Ministeri de Treball i Immigració que garanteix el pagament als treballadors de determinades quantitats que l'empresari els degui en concepte de salari i indemnitzacions.

Aquest organisme es finança mitjançant les quotes que l'empresari abona per cada un dels treballadors que té contractats.

La protecció que ofereix el Fons de Garantia Salarial s'estén a dos supòsits:

1) El primer es refereix a la seva actuació com a responsable legal subsidiari, substituint l'empresari insolvent, dins uns límits quantitius predeterminats per la llei, en el pagament del salari i les indemnitzacions, al mateix temps que se subroga en els drets i accions dels treballadors davant l'empresari, la qual cosa el faculta per a ser part en els processos judicials i els procediments arbitrals corresponents.

Els límits quantitius de la responsabilitat subsidiària del Fons de Garantia Salarial concerneixen els conceptes següents:

a) els salaris pendents de pagament com a conseqüència de la insolvència o el concurs de l'empresari. La responsabilitat del FGS no pot superar la quantitat que resulti de multiplicar el doble del SMI diari, incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries, pel nombre de dies de salari pendent de pagament, amb un màxim de 120 dies (art. 33.1 ET),

b) les indemnitzacions derivades d'insolvència o concurs de l'empresari i reconegudes en sentència, interlocutòria, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció de contractes d'acord amb els articles 50, 51 i 52 de l'ET i d'extinció de contractes d'acord amb l'article 64 de la Llei Concursal, així com les indemnitzacions per extinció de contractes temporals. En aquest supòsit la responsabilitat del FGS té com a límit una anualitat calculada sobre la base d'un salari dia que no pot excedir el doble del SMI, incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries.

En els casos d'acomiadament o extinció del contracte d'acord amb l'article 50 ET l'import de la indemnització es calcularà sobre la base de 30 dies per any de servei amb el límit d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir el doble del SMI incloent la part proporcional de les pagues extraordinàries (art. 33.2 ET)

"[...] el Fondo de Garantía Salarial debe intervenir de modo directo en la ejecución cuando conduce al auto de insolvencia, 'resolución que será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial'. Cumplida esta salvaguarda del propio Fondo, surge la responsabilidad del mismo, la cual, una vez satisfecha, le subroga en cuantos derechos correspondieran a los trabajadores, titulares anteriores de los créditos. Por tanto, la insolvencia da lugar a la sustitución del condenado por parte del Fondo, y el pago del crédito efectuado por éste produce su subrogación, con cuantas garantías y privilegios correspondieran a los trabajadores."

STS de 24 de setembre de 1996 (RJ 6854).

2) El segon supòsit fa referència a la responsabilitat subsidiària del Fons de Garantia Salarial derivada de l'extinció dels contractes de treball derivada de força major. Perquè s'activi la responsabilitat del Fons de Garantia Salarial cal que l'autoritat laboral constati la força major al·legada per l'empresa i acordi que la totalitat o part de la indemnització que correspongui als treballadors sigui satisfeta pel Fons sense perjudici del dret d'aquest últim a rescabalar-se de l'empresari.

La quantia de la indemnització assumida pel Fons de Garantia Salarial és de 20 dies per any de servei, bo i prorratejant-se els períodes de temps inferiors a un any, amb el límit màxim d'una anualitat. El salari de referència per a calcular la indemnització és el que acrediti el treballador, tret que superi el doble del SMI, ja que en aquest cas es prendrà aquest com a base de càlcul.

Les prestacions que el Fons de Garantia Salarial garanteix han de ser reconegudes mitjançant la tramitació, d'ofici o a instància de part, d'un expedient administratiu. La seva regulació es conté als articles 20 i següents del RD 505/1985, de 6 de març, d'organització i funcionament del Fons de Garantia Salarial.

El termini per a sol·licitar el pagament de prestacions prescriu al cap d'un any comptat des de la data de l'acte de conciliació, sentència, interlocutòria o resolució administrativa que reconegui el deute salarial o fixi les indemnitzacions. La resolució que posa fi a l'expedient administratiu es pot recórrer davant la jurisdicció social previ esgotament de la via administrativa.

Resum

En aquest mòdul didàctic s'han desenvolupat els continguts següents:

1) **Els poders de l'empresari.** Un cop identificat el fonament unitari, constitucional i legal d'aquests poders i la seva projecció necessària en el contracte de treball, s'ha dedicat una atenció especial a l'examen del contingut i els límits que presenten aquests poders.

2) **Els drets bàsics del treballador.** Després de destacar el caràcter constitucional i el caràcter limitador amb què operen aquests drets respecte dels poders empresarials, se n'ha exposat la tipologia d'acord amb la diversa atribució, individual o col·lectiva, de la seva titularitat i exercici. Així s'ha pogut comprovar que aquests dos aspectes no concorren sempre de comú acord en el treballador singular.

3) **La jornada de treball.** A partir de la noció de *jornada de treball* i del seu fonament plural com a conseqüència dels interessos contraposats dels subjectes del contracte de treball, s'han analitzat les diferents classes de jornada de treball, d'acord amb les necessitats també diverses dels sectors de l'activitat productiva. La noció diferenciada d'*horari de treball* també ha estat objecte d'atenció, i s'ha identificat el subjecte facultat per a fixar-lo i els límits que s'hi estableixen. L'estudi d'aquesta matèria ha acabat proporcionant les claus ordenadores de les diferents classes d'interrupció de la jornada de treball.

4) **El salari.** En l'estudi del salari s'han tractat els temes següents:

a) En primer lloc, s'ha destacat el perfil conceptual, les característiques i la doble funció que compleix la prestació vital del salari.

b) En segon terme, s'han explicat els punts clau relatius a la seva estructura, modalitats i fonts de fixació.

c) Finalment, ha estat objecte d'una atenció específica la disciplina legal dels mecanismes protectors del salari.

Activitats

1. Exposeu quina és la doble manifestació en què es concreta el fonament jurídic unitari dels poders empresarials.
2. Caracteritzeu el contingut dels principis de tipicitat i legalitat com a límits a l'exercici del poder disciplinari.
3. Expliqueu si la titularitat i l'exercici dels drets bàsics dels treballadors s'atribueixen sempre de manera individual a aquests subjectes del contracte de treball.
4. Identifiqueu breument els factors que funden la limitació de la prestació laboral deguda mitjançant la jornada de treball.
5. Hi ha alguna raó per la qual el nombre d'hores de treball efectiu setmanals pugui superar les quaranta hores? Quina?
6. Identifiqueu els aspectes bàsics mitjançant els quals es manifesta la tendència desincentivadora de la realització d'hores extraordinàries.
7. Establiu la distinció que hi ha entre jornada de treball i horari de treball.
8. Expliqueu la doble funció que compleix el salari.
9. Caracteritzeu els dos components que integren l'estructura del salari.
10. Assenyalau quina diferència hi ha entre el salari per unitat de temps i el salari per unitat d'obra.

Exercicis d'autoavaluació

De selecció

1. La vigilància i el control a fi de comprovar el compliment per part del treballador de les seves obligacions i deures laborals és una facultat que...
 - a) ... correspon al poder empresarial de variació.
 - b) ... correspon al poder empresarial de direcció.
 - c) ... correspon al poder empresarial disciplinari.
 - d) ... depassa els poders reconeguts a l'empresari en el contracte de treball.
2. El poder disciplinari faculta l'empresari per a sancionar...
 - a) ... els incompliments contractuals i culpables del treballador.
 - b) ... els incompliments no contractuals del treballador.
 - c) ... els incompliments culpables del treballador.
 - d) els incompliments no culpables del treballador.
3. El dret de reunió dels treballadors es caracteritza perquè és...
 - a) ... de titularitat i exercici individuals.
 - b) ... de titularitat individual i exercici col·lectiu.
 - c) ... de titularitat col·lectiva i exercici individual.
 - d) ... de titularitat i exercici col·lectius.
4. El temps de presència és...
 - a) ... un temps de treball efectiu.
 - b) ... un temps de treball extraordinari.
 - c) ... un temps de treball que no computa com a treball efectiu.
 - d) ... un període de temps previ al del treball efectiu.
5. El període anual de vacances...
 - a) ... es pot substituir per una retribució.
 - b) ... es pot acumular per al període anual següent.

c) ... s'ha de gaudir durant l'any en curs, llevat que hi hagi una compensació econòmica proporcional derivada de l'extinció del contracte de treball abans de la data fixada per a gaudir de les vacances.

d) ... es pot reduir per mitjà de sanció disciplinària.

6. Quan el treballador interromp la seva jornada de treball per impossibilitat de dur a terme la seva prestació a causa de força major...

a) ... perd el seu dret al salari durant el temps de la interrupció.

b) ... conserva el seu dret al salari si treballa les hores perdudes.

c) ... només conserva el dret a percebre una part del seu salari.

d) ... el seu dret al salari queda supeditat a les disponibilitats econòmiques de l'empresari.

7. La causa dels complements per lloc de treball són...

a) ... les condicions materials en què s'efectua el treball.

b) ... les circumstàncies personals del treballador.

c) ... la millor qualitat del treball efectuat.

d) ... la situació de l'empresa.

8. La fixació de l'SMI correspon...

a) ... a les parts del contracte de treball.

b) ... a les parts del conveni col·lectiu.

c) ... a l'autoritat laboral autonòmica corresponent.

d) ... al Govern de l'Estat.

9. El principi d'igualtat retributiva per raó de sexe significa...

a) ... que pel desenvolupament de la mateixa categoria professional s'ha de pagar el mateix salari, amb independència del sexe.

b) ... que les diferències salarials per raó de sexe només es poden suprimir mitjançant un pacte recollit en conveni col·lectiu.

c) ... que el caràcter raonable o no de la diferència retributiva no pren com a paràmetre la identitat de tasques sinó la igualtat de valor del treball.

d) ... que les diferències salarials per raó de sexe només són vàlides si el treballador o treballadora les admet expressament en el contracte de treball.

10. En el supòsit d'acomiadament col·lectiu o d'acomiadament econòmic objectiu en empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, el Fons de Garantia Salarial...

a) ... respon directament del pagament del 40% de l'import de les indemnitzacions pactades en conveni col·lectiu.

b) ... respon directament del pagament del 40% de l'import de les indemnitzacions fixades per l'autoritat judicial.

c) ... respon subsidiàriament del pagament del 40% de les indemnitzacions legals.

d) ... respon directament del pagament del 40% de l'import de les indemnitzacions legals.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. a

3. b

4. c

5. c

6. b

7. a

8. d

9. c

10. d

Glossari

ACB *sigla* Acord sobre cobertura de buits, subscrit el 28 d'abril de 1997 per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT.

AS *sigla* Aranzadi Social.

CC *sigla* Codi civil.

CE *sigla* Constitució espanyola.

complements salarials *m pl* Percepcions econòmiques i, si escau, en espècie que s'afegeixen al salari base i que es meriten i reconeixen d'acord amb determinades circumstàncies en què es du a terme la prestació laboral.

ET *sigla* Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

fons de Garantia Salarial *m* Organisme autònom dependent del Ministeri de Treball i Assumptes Socials que garanteix el pagament als treballadors de determinades quantitats que l'empresari els deu en concepte de salari i indemnitzacions.

horari de treball *m* Institució que permet distribuir la jornada de treball, establint de manera precisa els moments en què s'inicia i conclou la prestació del treball assalariat.

IPREM *sigla* Indicador públic de renda d'efectes múltiples.

jornada de treball *f* Període de temps que fixa els límits dins els quals és exigible la prestació de treball assalariat i que, en conseqüència, delimita els moments d'exercici vàlid del poder empresarial.

LOLS *sigla* Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

LPL *sigla* Text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat per Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.

LPRL *sigla* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

LRET *sigla* Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels Treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

OIT *sigla* Organització Internacional del Treball.

poder de direcció *m* Poder que habilita l'empresari per a desplegar facultats organitzatives i ordenadores amb relació al treball en l'empresa.

poder disciplinari *m* Poder que faculta l'empresari per a sancionar els incompliments contractuals i culpables del treballador.

poder de modificació *m* Poder que permet a l'empresari alterar unilateralment i de manera no substancial els límits de la prestació de serveis, desbordant l'àmbit usual del poder directiu.

RD *sigla* Reial decret.

RDLRT *sigla* Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

RJ *sigla* Repertori de jurisprudència Aranzadi.

salari *m* Totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, que remuneren la prestació dels serveis laborals per compte d'altri, retribuït o bé el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o bé els períodes de descans computables com de treball.

salari base *m* Percepció econòmica que integra la retribució salarial fixada per unitat de temps o d'obra per a cada categoria o grup professionals, i referida de manera global i abstracta a la prestació laboral, sense cap consideració a les circumstàncies específiques en què es du a terme aquesta prestació.

salari per unitat d'obra *m* Salari que es delimita principalment d'acord amb el rendiment obtingut pel treballador en la seva prestació laboral, tot i que per a calcular-lo cal conèixer el temps utilitzat en l'execució de cada unitat d'obra.

salari per unitat de temps *m* Salari que es determina tenint en compte la durada del treball prestat en la unitat temporal que es consideri (dia, mes, any), sense considerar el resultat ni la quantitat d'obra efectuada, tot i que el treballador hagi d'atènyer sempre el rendiment mínim exigible.

SMI *sigla* Salari mínim interprofessional.

STC *sigla* Sentència del Tribunal Constitucional.

STS *sigla* Sentència del Tribunal Suprem.

STSJ *sigla* Sentència del tribunal superior de justícia.

TJCE *sigla* Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees.

truck-system *m* Modalitat de pagament del salari d'origen medieval que s'emprava sovint durant la Revolució Industrial. D'acord amb aquesta modalitat, es pagava el salari al treballador mitjançant vals o pagarés estesos per l'empresari i acceptats com a pagament de la compra de béns d'ús i consum, sia per tercers comerciants en una primera fase, sia més endavant pel mateix empresari en els establiments propis o en aquells dels quals tenia el control. Amb l'excusa que s'acceptava un mitjà de pagament diferent del de la moneda de curs legal, es reduïa el valor nominal dels vals o pagarés, amb la qual cosa disminuïa el salari que es devia efectivament al treballador.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

Alarcón Caracuel, M. R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.

Diversos autores (1991). *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid: ACARL.

Diversos autores (1994). "El nuevo régimen jurídico del salario". A: *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)* (tom I, vol. 1). Madrid: Edersa.

Fernández López, M. F. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.

Monereo Pérez, J. L. (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Palomeque López, M. C. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Román de la Torre, M. D. (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Graphus.

Bibliografia complementària

Alfonso Mellado, C. L. (1996). *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*. València: Tirant lo Blanch.

Calvo Gallego, F. J. (1995). *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Charro Baena, P. (1993). *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral. Origen y evolución histórica, sistema normativo y configuración jurídica del mismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Duréndez Sáez, I. (1997). *La regulación del salario en España (1931-1996)*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Goñi Sein, J. L. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*. Madrid: Civitas.

Martínez Abascal, V. A. (1989). "La discriminación salarial por razón de sexo". *Relaciones laborales* (tom II).

Martínez Abascal, V. A. (2008). *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. València: Tirant lo Blanch.

Martínez Abascal, V. A. (2010). "Salario". A: A. V. Sempere Navarro; F. Pérez de los Cobos Orihuel; R. Aguilera Izquierdo (coord.). *Enciclopedia Laboral Básica Alfredo Montoya Melgar*. Madrid: Civitas / Thomson / Reuters.

Mercader Uguina, J. (1996). *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*. Pamplona: Aranzadi.

Moreno Raimundo, G.; Rodríguez Rodríguez, J. M.; Vera Grijalba, J. (1996). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Pedrajas Moreno, A. (1998). *El embargo sobre retribuciones (Su práctica y sus límites)*. València: Tirant lo Blanch.

Ríos Salmerón, B. (1994). *Privilegios salariales e indemnizaciones por cese*. Madrid: Tecnos.

Rojas Rivero, G. P. (1991). *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta.

Roqueta Buj, R. (1997). *Las prestaciones del FOGASA*. València: Tirant lo Blanch.

Normativa bàsica

Apartats 1 i 2: Poders de l'empresari i drets bàsics del treballador

- Article 1124 del CC.
- Article 12 de l'RDLRT.
- Articles 10.1, 14, 15, 16, 18, 20.a, 21.1, 24.1, 27.1, 35.1, 37, 40.2, 103.3 i 129.2 de la CE.
- Articles 10.3 i 12 de la LOLS.
- Articles 1.1, 3.1.c, 4, 5.c, 17, 18, 20, 23, 24.2, 28, 54.2, 58.1, 58.3, 60.2 i 68.a de l'ET.
- Articles 103.1, 114.1, 114.3, 115.l.d i 115.2 de l'LPL.
- Articles 29 i 37.1 de l'LPRL.
- Articles 17, 18 i 19 de l'ACB.
- Articles 31.1 i 33.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Apartat 3: La jornada de treball

- Article 40.2 de la CE.
- Conveni de l'OIT 132/1970, de 24 de juny.
- Articles ll.e, 23, 34 a 38, 41.1.a, 41.1.b, 41.1.c, i 53.2 de l'ET.
- Articles 45, 46 i 47 de l'RD 2001/1983, de 28 de juliol.
- Article 24 de l'RD 2064/1995, de 22 de desembre.
- RD 1561/1995, de 21 de setembre.
- Directiva 93/104/CE del Consell, de 23 de novembre de 1993.
- Directiva 94/33/CE del Consell, de 22 de juny de 1994.

Apartat 4: El salari

- Article 1541 de la LEC.
- Article 23.3 de la Declaració universal dels drets humans, de 10 de desembre de 1948.
- Article 7.a del Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, de 19 de desembre de 1996.
- Conveni OIT núm. 100/1051, de 29 de juny.
- Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975.
- Directiva 80/987/CEE del Consell, de 20 d'octubre de 1980.
- Articles 35.1 i 39.1 de la CE.
- RD 505/1985, de 6 de març, sobre organització i funcionament del Fons de Garantia Salarial.
- Conveni OIT núm. 173/1992, de 23 de juny.
- Articles 3.1.c, 4.2.f, 26 a 33, 50.1.b, 68.c, 82.3.3, 85.2.C i 96.1 de l'ET

