

Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I



**AEA 6 - Les regles del joc
a la feina**

RA3

Analitza les seves condicions laborals com a persona treballadora per compte d'altri, identificant-les en els principals tipus de canvis i vicissituds rellevants que es poden presentar en la relació laboral, en la normativa laboral i, especialment, en el conveni col·lectiu del sector.

1. TREBALL I DRET LABORAL

Comencem amb una introducció al Dret Laboral!

Com haurien de ser les condicions laborals del teu treball?

En aquest primer apartat realitzarem un primer acostament a les normes (què són i per a què serveixen?). Sabràs què és això d'un Conveni Col·lectiu.

T'adonaràs que, "això de les lleis", està més present del que t'havies adonat en la teva vida quotidiana i futura del vostre món laboral.

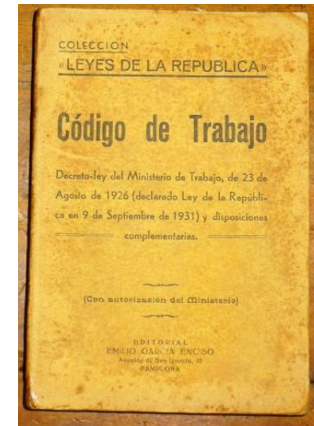


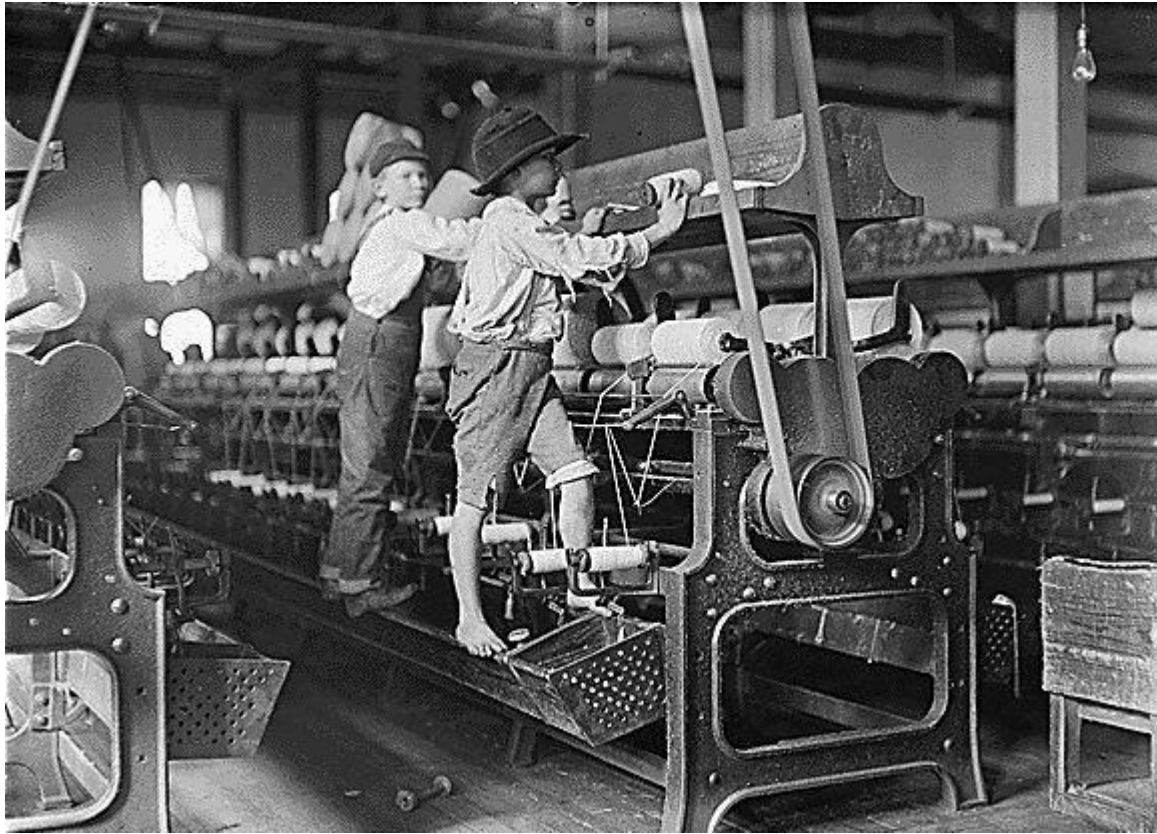
Què és el dret de treball?

La branca del dret que s'encarrega de regular les **RELACIONS** que s'estableixen arran del treball es coneix com a Dret Laboral o Dret del Treball.

Quan sorgeix el dret laboral?

Els seus orígens es remunten al **segle XIX**. S'associen a l'època de la **Revolució industrial** i a les seves dures condicions de treball. Les pressions del moviment obrer van portar als Estats a promulgar normes que limitessin la situació de sobreexplotació de les persones treballadores.





Primera norma laboral Llei de Fàbriques (Factory Act) Regne Unit (1802).

- Regular les condicions de treball dels aprendents en la indústria tèxtil, especialment els nens.
- Limitava la jornada laboral dels nens a **12 hores diàries**.
- Exigia que les fàbriques fossin **més segures i saludables**.
- Obligava a donar **educació bàsica, vestimenta i allotjament** als aprendents.
- Prohibició del treball nocturn.

Història del Dret del Treball

Evolució del Derecho del Trabajo

EDAD MODERNA

- Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados.
 - Nace "la gran competencia"
- En 1791 aparece en Francia "Le châtelier"
 - Derecho de asociacionistas.
- En 1940 se crea el Manifiesto Comunista.
 - Predecesor del Derecho Laboral Moderno.



Esclavitud (Roma)

Significava el dret de propietat d'una persona sobre una altra.

Servitud (edat mitjana)

Consistia en el sotmetiment de la pagesia al senyor a canvi de protecció.

Treball gremial

Els aprenents aprenien un ofici d'un mestre a canvi d'allotjament i manutenció, fins a arribar a la categoria d'oficial i, posteriorment, a la de mestre.

Treball assalariat, lliure, dependent i per compte d'altri

Fig. 10.1. Evolució del treball al llarg de la història.

1. El treball i el dret laboral

Dret

Conjunt de normes, regles i principis que regulen les relacions socials que la convivència humana, en cada moment històric, ha fet necessàries. Intenta cobrir, amb les seves normes, els diferents camps en els quals es desenvolupa l'activitat humana. Es pot classificar en:

- **Dret Públic**

Normes que regulen l'activitat de **l'Estat** i dels **Ens públics** (Ministeris, Ajuntaments, CCAA...) entre ells, i les activitats que realitzen **amb els particulars** quan aquests actuen de forma oficial (normes penals, tributàries, normativa d'oposicions per ingressar a l'Administració Pública...). El dret públic regula diferents tipus de relacions, però totes tenen una cosa en comú: sempre hi intervé l'Estat.

Se subdivideix en: Dret Constitucional, Dret Fiscal, Dret Internacional Públic, Dret Administratiu, Dret Penal i Dret Processal. *El Dret militar té una forta connexió amb el Dret Penal i el Dret Administratiu, però no és totalment independent.

- **Dret Privat**

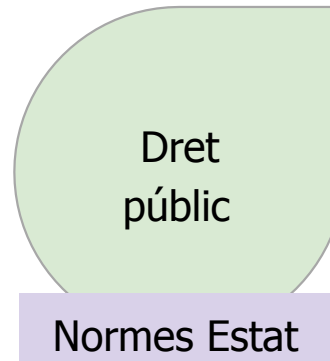
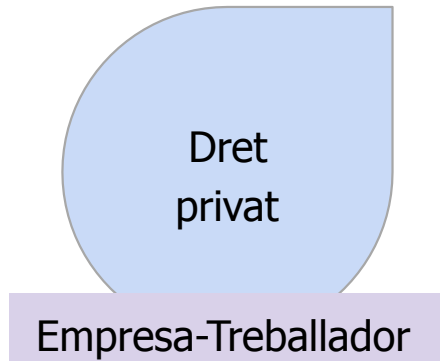
Normes que regulen les **activitats dels particulars entre si** (relacions familiars, laborals, mercantils...) i les d'aquests **amb l'Estat i Ens públics** quan aquests actuen de forma privada (un contracte laboral de l'INSALUD amb un metge).

Se subdivideix en: Dret Civil, Dret Mercantil, Dret Internacional Privat

1.1 El treball i el dret laboral

El Dret del Treball es troba entre el dret públic i el privat:

- **Dret privat:** regula la relació entre dos particulars (empresari i treballador)
- **Dret públic:** l'Estat hi intervé mitjançant normes de compliment obligat que regulen aquesta relació entre dos particulars.



1.1 El treball i el dret laboral

El **dret del treball** o **dret laboral** és el conjunt de normes que regulen el treball prestat de manera personal, voluntària, per compte d'altri, retribuïda i en relació de dependència amb l'empresa.

La norma bàsica del dret laboral és l'**Estatut dels Treballadors (ET)**, que regula les condicions laborals del treballadors i defineix les relacions laborals com aquelles que compleixen les característiques següents:

- **Voluntàries:** el treballador signa un contracte lliurement.
- **Personals:** el treball ha de ser realitzat personalment pel treballador, no per una altra persona en nom seu.
- **Per compte aliè:** els fruits directes del treball no són propietat del treballador, sinó que pertanyen, des de l'instant en què es produeixen, a una persona diferent de la que executa el treball, a l'empresa.
- **Retribuïdes:** el treballador ha de cobrar un salari per la seva feina.
- **Dependents:** L'empresari és qui organitza i dirigeix l'activitat laboral. El treballador està sotmès a les seves ordres. Si el treballador el desobeeix, l'empresari té poder per sancionar-lo.

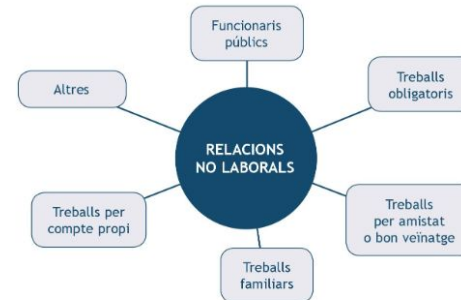
[La relación laboral](#)

1.2 Les Relacions NO laborals

Existeixen també relacions de treball a les que no és possible aplicar el dret laboral, bé perquè no reuneixen tots els requisits que estableix l'art. 1.1. de l'E.T. per considerar-les laborals, o bé perquè, tot i reunir-los, la llei expressament estableix que no són relacions laborals.

- **Funcionaris públics:** Es regeixen per l'**Estatut bàsic de l'empleat públic**. Dret administratiu.
- **Prestacions personals obligatòries:** jurats populars, president o vocal mesa electoral, servei militar excepcional... (No hi ha voluntarietat)
- **Treballs familiars**, i realitzats a **títol d'amistat o bon veïnatge**: germà, (NO HI HA REMUNERACIÓ)
- **Autònoms** econòmicament dependents. Es regeixen per l'**Estatut del treball autònom. (No hi ha compte aliè o dependència)**
- **Cooperativa:** Dret cooperatiu (Dret mercantil).
- **Consellers** en les societats, quan no facin cap altra activitat a l'empresa (actuen en nom de la societat com a òrgans de govern, i no com a treballadors). Dret mercantil.

Relaciones excluidas



1.3 Les Relacions laborals especials

Tot i que l'**Estatut dels Treballadors (ET)** és la norma general, aquestes relacions laborals especials es regulen per **Reials decrets específics, requereixen d'una regulació específica.**

Art. 2.1 ET

- El personal d'alta direcció
- Els treballadors al servei de la llar familiar (personal de neteja, cura de nens, tasques de jardineria, etc)
- Reclusos
- Esportistes professionals
- Artistes en espectacles públics
- Agents comercials (retribució = comissió sobre vendes)
- Treballadors amb discapacitats que prestin servei en centres especials d'ocupació

[Relaciones laborales especiales](#)



1.3 Les Relacions laborals especials

(Relació no laboral)

(Relació laboral especial)

Característica	Treballs familiars o per amistat	Treballadors al servei de la llar
Contracte de treball	✗ No	✓ Sí
Salari	✗ No	✓ Sí
Obligatorietat	✗ No	✓ Sí (relació contractual)
Cotització Seguretat Social	✗ No	✓ Sí
Exemples	Ajudar un amic en una mudança, cuidar els fills d'un veí gratis	Netejar una casa com a feina, treballar de cangur remunerat

Elige el modo: Kahoot! Solo



 Kahoot

Tema 1 Relaciones laborales

La relación laboral

▶ 294 jugadas  1.3k participantes

1.4 Estatuts laborals

Principals

- Estatut dels treballadors (ET) Àmbit privat
- Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) Àmbit públic
- Estatut del treball autònom (ETA) Autònoms

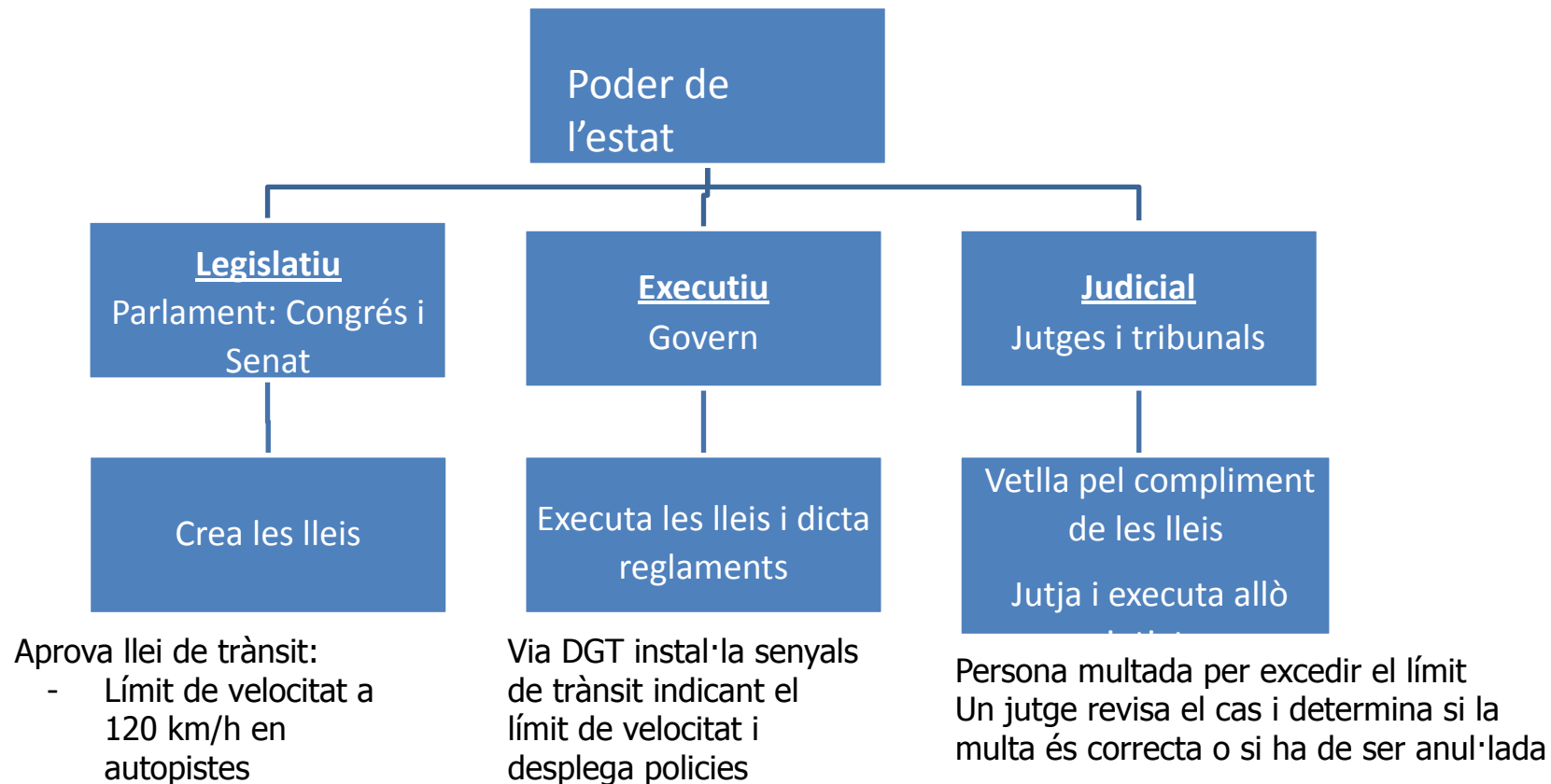
Altres

- Estatut General de l'Advocacia Espanyola
- Estatut dels Procuradors dels Tribunals d'Espanya
- Estatut dels Funcionaris de l'Administració de Justícia
- Resta de personal de justícia: LOPJ i EBEP (de manera supletòria).
- Estatut del Personal Sanitari

Algunes professions, com advocats, procuradors o personal sanitari tenen funcions que afecten directament drets fonamentals (justícia, salut) o al funcionament de l'Estat. Això exigeix normes pròpies que garanteixin la seva independència, ètica professional o requisits tècnics.

P.e. l'Estatut de l'Advocacia inclou el secret professional, irrellevant per a un operari d'una fàbrica.

1.5 Poders de l'Estat



2. L'ORIGEN I EL RANG DE LES NORMES LABORALS

2.1 La jerarquia de les normes laborals

La procedència d'aquestes **normes o fonts** es troba en diferents **òrgans**, tant nacionals com internacionals i en els representants de les persones treballadores i de les empreses amb capacitat per crear normes, com ara el conveni col·lectiu.

El principi de **jerarquia normativa** significa que les normes de rang superior prevalen sobre les de rang inferior i que, al seu torn, aquestes últimes no poden contradir el que es disposa en les normes de rang superior.

Una llei no pot establir un contingut contrari al que dicta la Constitució, ja que aquesta és la norma de màxim rang en l'ordenament jurídic espanyol.

L'ordre jeràrquic de les normes que constitueixen el dret del treball al nostre país és:

<p>1 Normes de la Unió Europea (Font externa)</p>	<p>Entre les normes de la Unió Europea destaquen les següents:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reglaments. Normes directament aplicables i obligatoris en tots els estats membres, una vegada que s'han publicat en el Diari Oficial de la Unió Europea (DOUE).• Directives. Normes que marquen uns objectius als països destinataris. Es necessita traslladar-les a els estatuts o a unes altres normes.• Decisions. Normes obligatòries, però d'abast particular perquè només van dirigides a un o diversos estats, empresa/es o a individu/s.	<p>Entre els drets més importants reconeguts als persones treballadores en la Unió Europea estan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Llibertat de circulació, dret a residir i circular lliurement en tot el territori de l'UE sense autorització.• Equiparació dels drets laborals i sindicals amb els de les persones treballadores del país d'acollida. 
<p>2 Constitució espanyola (Font interna)</p>	<p>La Constitució és la nostra norma suprema i conté els principis fonamentals i l'organització de l'Estat. Es va aprovar l'any 1978.</p> 	<p>La Constitució espanyola estableix els drets laborals de les persones treballadores, entre ells:</p> <ul style="list-style-type: none">• Drets fonamentals: el dret a la no-discriminació, el dret de vaga i el dret a la llibertat sindical.• Drets laborals bàsics: el dret al treball, al salari suficient i a la lliure elecció de professió i ofici.

<p>3 Normes de l'OIT (Font externa)</p>	<p>L'Organització Internacional del Treball és un organisme de l'ONU que té com a finalitat promoure les condicions laborals que millorin les condicions de treball a nivell mundial.</p>	<p>Un exemple de les normes de l'OIT és el Conveni 171 sobre el treball nocturn.</p> <p>La Labor de la OIT</p>
<p>4 Normes amb rang de llei (Font interna)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lleis provinents de les Corts Generals (Congrés i Senat): <ul style="list-style-type: none"> ○ Lleis orgàniques. Regulen els drets fonamentals. ○ Lleis ordinàries. Regulen la resta de les matèries. ● Normes amb rang de llei procedents del Govern: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reial decret llei. Aprovat pel Govern en cas de necessitat extraordinària i urgent. Ha de ser validat pel Congrés dels Diputats. ○ Reial decret legislatiu. Refón en un sol text diverses lleis aprovades prèviament per les Corts Generals. 	<p>Les lleis més importants en el dret laboral són:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estatut dels treballadors, que regula els drets i deures de les persones treballadores. ● Llei de PRL: estableix els drets i deures en matèria de PRL. ● Llei de la Seguretat Social, que regula les prestacions econòmiques i sanitàries. ● Llei de la llibertat Sindical, que regula el dret a sindicat-se.

<p>5 Reglaments (Font interna)</p>	<p>Són normes que despleguen les lleis i provenen del Govern o dels ministeris.</p>	<p>Un exemple de reglament és el reial decret que cada any determina la quantia del salari mínim interprofessional (SMI).</p>
<p>6 Convenis col·lectius (Font interna)</p>	<p>És un acord escrit negociat entre els representants de les persones treballadores i de les empreses.</p> <p>Es regulen les condicions laborals entre empreses i persones treballadores.</p>	<p>Un exemple són el conveni col·lectiu de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sector d'oficines i despatxos de Catalunya. - Sector del comerç de Catalunya.
<p>7 Contracte de treball (Font interna)</p>	<p>Acord lliurement signat entre la persona treballadora i una empresa.</p>	<p>Es detallen les condicions particulars del treballador/a com la categoria professional, l'horari, el sou, funcions, les vacances, etc.</p>
<p>8 Costums locals i professionals (Font interna)</p>	<p>Un costum jurídic és una norma de conducta que es repeteix i que és considerada obligatòria per la comunitat en què es desenvolupa, encara que no estigui recollida en una norma escrita.</p>	<p>En una professió o sector, quan la feina ho requereix, s'utilitzi uniformitat (toga en judicis, p.e.).</p> <p>Marxar de la feina després del Cap.</p>



2.2 Els principis per aplicar les normes laborals

Principi	Significat	Exemple
Principi de norma mínima	Les normes de rang superior estableixen el contingut mínim de les normes de rang inferior, que no poden empitjorar les condicions, però sí millorar-les.	L'Estatut dels treballadors estableix que les vacances seran com a mínim de 30 dies naturals. Un conveni col·lectiu podrà establir més dies, però mai menys de 30 .
Principi de norma més favorable	Quan hi hagi dues normes o més aplicables a un cas, s'aplicarà la que estableixi les condicions de treball més favorables per a la persona treballadora.	Empresa A descansen 25 minuts en jornades de +5 hores seguides (Conveni). És adquirida per Empresa B, que aplica l'ET i el descans = 15 minuts en jornades +6 hores . S'aplica el que sigui més favorable .
Principi d'irrenunciabilitat de drets	Les persones treballadores no poden renunciar als drets que tinguin reconeguts.	Dret a vacances retribuïdes, salari mínim pactat en conveni ni períodes de descans.

2.2 Els principis per aplicar les normes laborals

Principi	Significat	Exemple
Principi de condició més beneficiosa	El personal té dret a conservar les millors condicions de treball (jornada, salari, etc.) atorgades per l'empresa, ja que mantenen la vigència mentre les parts no acordin una altra cosa.	Gaudir durant anys del descans per al berenar o el cafè (independent al descans oficial) sense haver de recuperar aquest període (costum). Si posteriorment el conveni establís una altra cosa, aquest temps de descans computable com de treball es considera un dret adquirit que no pot suprimir-se unilateralment.
Principi <i>in dubio pro operario</i>	Els tribunals, en cas de dubte, interpretaran la norma laboral de la forma que resulti més beneficiosa per a la persona treballadora.	Si una clàusula d'un contracte de treball admet més d'una interpretació, caldrà escollir la que perjudiqui menys el treballador o treballadora, tret que es demostrï que la clàusula va ser negociada.

[Principios de aplicación del Derecho Laboral](#)

3. ELS DRETS I LES OBLIGACIONS INDIVIDUALS DE LES PERSONES TREBALLADORES

3.1 Els drets i obligacions individuals

Art.
4
ET

Dret del
treballador

Drets bàsics:

Al treball i a la lliure elecció d'ofici

A la lliure sindicació

A la negociació col·lectiva (establir condicions laborals)

A la vaga, la reunió i la participació a la empresa

Drets específics:

A l'ocupació efectiva (sense obstacles, funcions pròpies grup professional) A la promoció i formació professional (permisos exàmens)

A no ser discriminats

A rebre puntualment el salari i a exercir les accions que es derivin del contracte

Dret al respecte a la intimitat i protecció davant ofenses físiques, verbals o sexuals

Desconnexió digital

Dret de resistència (ordres il·legals o posar en perill la seva vida i integritat física)

Obligacions del treballador

Art.
5
ET

Complir les **ordres** de

l'empresa Actuar de **bona fe**

Contribuir a la millora de la **productivitat**

Complir les **obligacions** del seu lloc de treball

Observar les mesures de **PRL**

No competir amb l'activitat de l'empresa: competència deslleial, suborns, revelació secrets.

3.2 Els drets col·lectius

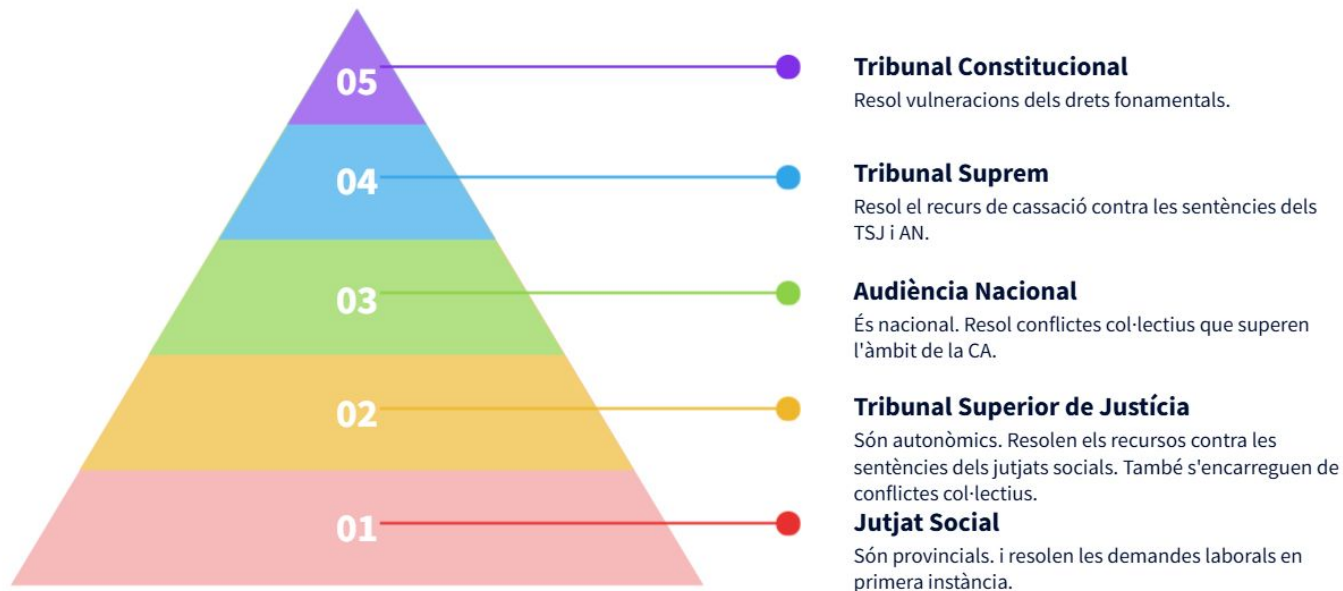
Els drets col·lectius de les persones treballadores són:

Drets col·lectius	Llibertat sindical	La persona treballadora té la llibertat d'afiliar-se a un sindicat o no.
	Informació, participació i consulta en l'empresa	S'exerceix a través dels representants de la plantilla (comitè d'empresa i delegat o delegada de personal); per exemple, en els acomiadaments col·lectius.
	Negociació col·lectiva	La representació de les persones treballadores i de les empreses establirà, a través de la negociació col·lectiva, les condicions de treball.
	Adopció de mesures de conflicte col·lectiu	Per a defensar els seus interessos, el personal pot adoptar mesures de conflicte col·lectiu (manifestacions, tancaments, exercici del dret de vaga o tancada patronal, entre altres).
	Reunió	El personal de l'empresa pot reunir-se en assemblea.
	Vaga	És una forma de protesta els participants de la qual s'abstenen de fer la feina habitual per a pressionar l'empresa amb la finalitat que accepti les seves reivindicacions laborals.

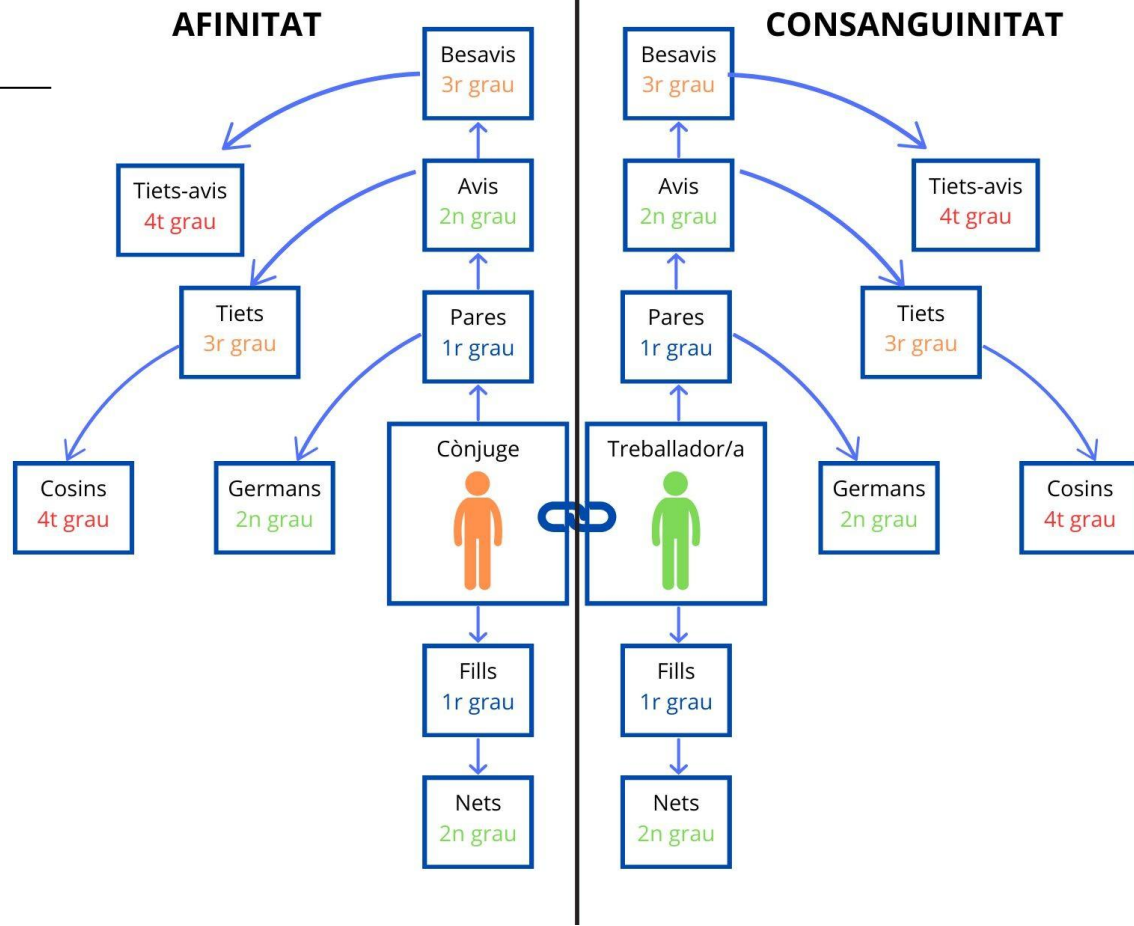
3.3 Organització judicial laboral

TRIBUNALS LABORALS

La seva funció és la resolució dels conflictes laborals. En la majoria dels casos, la **conciliació** davant del Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació serà un tràmit obligatori.



3.4 Graus de parentiu



[Tema 1 Jerarquía normativa - Detalles - Kahoot!](#)



Kahoot

Tema 1 Jerarquía normativa

Pirámide jerárquica normativa laboral/Derechos y obligaciones

▶ 77 jugadas 425 participantes

Bloc 2. EL CONTRACTE DE TREBALL

1. El contracte de treball

Document que recull els aspectes essencials de les **condicions** en què es farà la prestació laboral. El contracte ha de ser per **escrit o verbals** (només indefinit ordinari a jornada completa). El contracte de treball es pot formalitzar **per escrit o de paraula**. Cadascuna de les parts pot exigir que el contracte se subscrigui per escrit, en qualsevol moment de la relació laboral. El contracte pot ser verbal en els contractes indefinits i en els temporals per circumstàncies de la producció inferiors a 4 **setmanes i a temps complet**.

Contingut mínim:

- **Data**
- Identitat de les **parts** (empresa i treballador).
- Ubicació del **centre de treball**.
- **Tipus** de contracte.
- **Grup professional** a la qual pertany el contractat.
- Data d'**inici i final** (si s'escau).
- **Període de prova**, si procedeix.
- **Jornada** laboral: durada i distribució.
- **Retribució**.
- **Vacances**.
- **Termini de preavis** en cas de rescindir la relació laboral.
- **Conveni col·lectiu** aplicable / legislació aplicable.
- **Clàusules addicionals** (si n'hi ha)
- **Signatura**

1. El contracte de treball

→ **Els elements essencials del contracte laboral:**

Consentiment	L'empresa i la persona treballadora, de mutu acord, han de prestar lliurement el seu consentiment per a signar el contracte de treball.
Objecte	L'objecte del contracte és el treball o l'activitat retribuïda que duu a terme la persona treballadora. Aquesta activitat laboral sempre ha de ser possible, lícita i determinada.
Causa	És el motiu pel qual se signa el contracte. Consisteix en la cessió retribuïda del treball a l'empresa.

1. El contracte de treball

→ Qui pot signar un contracte?

Requisits d'edat:

Majors de 18 anys.

- Menors legalment emancipats.
- Majors de 16 anys amb autorització de la persona que ostenta la seva representació legal.
- Menors de 16 anys en espectacles públics sempre que l'autoritat laboral competent ho hagi autoritzat prèviament.

Requisit de nacionalitat:

Persona de la UE.

- Estrangers amb permís de treball.

1.2 El període de prova

- **Forma:** El període de prova ha de constar **per escrit i voluntària** en el contracte.
- **Durada màxima:** La seva durada màxima serà l'establerta en el **conveni col·lectiu** aplicable. Si no s'estableix en aquest conveni col·lectiu, la durada no podrà excedir de l'indicat en l'**Estatut dels treballadors**.

Durada màxima segons l'Estatut dels Treballadors: (Art.14.1)

Durada	a) 6 mesos màxim per a tècnics titulats b) 3 mesos màxim en empreses amb menys de 25 treballadors, no titulats. c) 2 mesos màxim en empreses amb 25 treballadors o més, no titulats. d) 1 mes màxim en contractes temporals de fins a 6 mesos.
Drets	Mateixos drets i obligacions. Sense indemnització si extinció del contracte.
Límits	No es pot establir un altre PP si ja ha acomplert les mateixes funcions en un altre contracte.
Preavís	No és necessari, tant per empresa com per a treballador.

- La **durada màxima** del període de prova figura als **convenis col·lectius** i, si no n'hi ha, la durada no pot superar els **6 mesos** en el cas de tècnics titulats o els **2 mesos** per a la resta dels treballadors, excepte en empreses de menys de 25 treballadors que és de **3 mesos**.
- Durant el període de prova, té els **mateixos drets i obligacions** vinculats al lloc de treball que ocupi, com si fos de la plantilla.
- Durant aquest període es pot **rescindir la relació laboral** per voluntat de qualsevol de les parts, **sense al·legar cap causa i sense preavís**.
- El període de prova computa per al càlcul de l'**antiguitat**.
- La situació d'**incapacitat temporal** que afecti el treballador durant el període de prova n'interromprà el còmput, sempre que es produeixi acord entre les dues parts.
- No es podrà establir un període de prova quan la persona treballadors **ja hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa**, sota qualsevol modalitat de contractació.

TIPUS DE CONTRACTES



Compto amb tu!

INDEFINIT

És aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, quant a la durada del contracte.



Em falta gent!

TEMPORAL

És aquell que es concerta per una durada determinada.



FIXE-DISCONTÍNU

De caràcter *indefinit*, té la particularitat que l'activitat laboral es duu a terme de manera *intermitent* en el temps.



Fent currículum!

FORMATIU

2 tipus: el contracte de formació en alternança i el contracte per a l'adquisició de la pràctica professional.

TIPUS DE CONTRACTES



Recullo el testimoni!

CONTRACTE DE RELLEU

És un contracte per a cobrir la jubilació parcial d'una treballadora que encara no ha arribat a l'edat ordinària de jubilació..

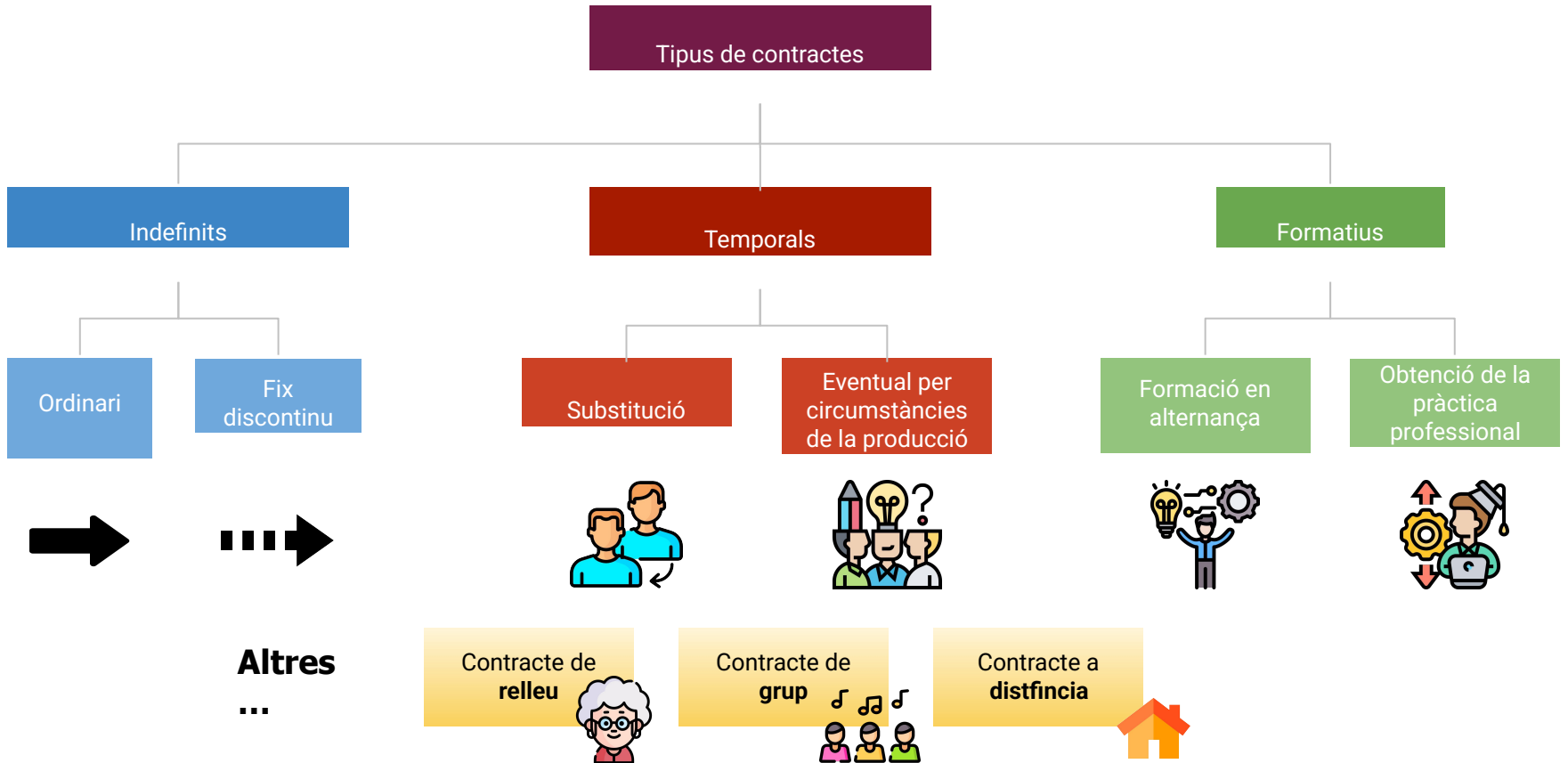


No al 100%

CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

És aquell que es concerta per prestar serveis durant un nombre d'hores al dia, setmana, mes o any inferior a la jornada de treball a temps complet.

2 Les modalitats del contracte de treball



2.1 Els contractes indefinits

1. El contracte indefinit ordinari: és el **contracte indefinit comú**, regulat per l'Estatut dels Treballadors.

2. El contracte fix discontinu: és el que se celebra per a l'execució de **treballs estacionals o de temporada**. S'ha de formalitzar **necessàriament per escrit**.

- Recollida de fruita de temporada
- Serveis que es desenvolupen en períodes escolars (monitors, cuidadors del menjador o del pati, etc.)
- Turisme i l'hostaleria (socorristes, activitats d'animació sociocultural, personal d'hostaleria, etc.); esports de temporada, etc.

2.3 Els contractes temporals

3. Eventual per circumstàncies de la producció: es consideren causes de la producció les següents:

Causes	Característiques	Durada	Exemple
1a causa	Increment ocasional i imprevisible de la feina o oscil·lacions que provoquin desajustos temporals entre el personal disponible i el volum de feina real que cal cobrir (inclou vacances anuals).	Màxim 6 mesos (ampliable a 12 mesos segons conveni)	<ul style="list-style-type: none">• Fàbrica rep un encàrrec urgent i inesperat.• Baixa mèdica múltiple• Botiga de roba online rep un pic per culpa d'influença
2a causa	Increment ocasional, previsible i durada reduïda i delimitada	Màxim 90 dies discontinus (per a l'empresa) en un any natural.	<ul style="list-style-type: none">• Campanya de Nadal.• Fira comercial d'un dia.

4. Substitució (interinitat): substituir un treballador absent però amb reserva del seu lloc de treball. Possibilitat d'incorporar-te 15 dies previs.

- a) Baixa laboral
- b) Permisos o excedències
- c) Vacances
- d) Processos de selecció (màxim 3 mesos)

2.4 Els contractes formatius

3. Formació en alternança: **compatibilitzar feina** amb formació professional, universitària o un certificat de professionalitat.

- **Durada:** mínim 3 mesos i màxim 2 anys.
- **Jornada:** màxima del 65% el 1r any i del 85% el 2n any, la resta ha de ser formació.
- **Període de prova:** NO.
- **Remuneració:** mai inferior al 60% el primer any i al 75% el segon any.

4. Obtenció de la pràctica professional: facilitar l'**adquisició d'experiència laboral** relacionada amb els estudis d'una persona recent titulada.

- **Formalitzar** dins dels 3 anys següents (o 5 anys per a persones amb discapacitat) a l'obtenció del títol.
- **Durada:** mínima 6 mesos i màxima 1 any.
- **Període de prova:** màxim 1 mes.
- **Remuneració:** mai inferior al SMI proporcional a la jornada.

2.5 Altres tipus de contracte

- 5. Contractes de relleu:** una persona ocupa la part de la jornada que una altra deixa vacant degut a jubilació parcial.
- **Durada:** temps que li quedi a la persona parcialment jubilada per a la jubilació total.
 - **Requisits:** només persones aturades o treballadores de l'empresa.
- 6. Contracte de grup:** contracte amb un grup que es considera en el seu conjunt. P.e. grup musical.
- 7. Contracte a distància:** els serveis es presten en el domicili o lloc triat pel treballador. **Indefinit o temporal.**
- **Mínim el 30% de la jornada** ha de ser teletreball.
 - **Menors d'edat:** amb contractes formatius si almenys 50% jornada és presencial.
 - **Voluntari.**
 - Dret a l'**assistència tècnica.**

Matching Pairs: Contractes Laborals: Match de Conceptes

Bloc 3. LA JORNADA DE TREBALL

1.1 Concepte de jornada

La **jornada laboral** és el període de temps durant el qual el treballador desenvolupa les seves tasques laborals, ja sigui en còmput diari, setmanal o anual.

La **durada màxima** de la jornada és de **40 hores setmanals**. La distribució setmanal pot ser **regular** o **irregular**.

Aspecte	Distribució regular	Distribució irregular	Menors d'edat
Concepte	La jornada es manté estable cada setmana , amb el mateix nombre d'hores i el mateix horari.	Les hores de treball es poden concentrar o reduir en determinats períodes de l'any segons les necessitats de l'empresa.	Regular o irregular
Hores diàries	Màxim 9 hores diàries. Art 34.3 de l'ET	Màxim 9 hores diàries. Pot haver-hi excepcions si el conveni col·lectiu ho permet.	Màxim 8 hores diàries
Descans entre jornades	12 hores mínimes Art 34.3 de l'ET		
Descans setmanal mínim	1,5 dies consecutius. Normalment, el cap de setmana.	1,5 dies , però poden ser no consecutius , sempre que s'acordi entre les parts o s'estableixi en el conveni.	2 dies setmanals consecutius.
Descans dins la jornada	Jornades de +6 hores - 15 minuts mínim		Jornades de +4,5 hores - 30 minuts mínim

1.2 Jornades especials

S'estableix **reducció de jornada** en atenció a determinades circumstàncies.

Tipus	Característiques
Guarda legal de fills, persona amb discapacitat i cura de familiars	Reducció de la jornada entre 1/8 i 1/2 en els casos de fills menors de 12 anys, persona discapacitada o familiar que no es pugui valer per si mateix.
Lactància	Lactància d'un fill menor de 9 mesos , a 1 hora d'absència de la feina. El poden gaudir indistintament el pare o la mare .
Parts prematurs	Si el nounat ha de continuar hospitalitzat després del part, la mare o el pare es poden absentar del treball durant 1 hora diària .
Treballadora víctima de violència de gènere	Reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari .
Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major	Reducció entre un 10 i un 70%. Reducció salarial es compensa amb la desocupació parcial (sou + atur).

1.3 Horari de treball

Tipus	Característiques
Treball nocturn (entre les 10 de la nit i les 6 de la matinada)	Tenen la seva retribució específica.
	El <u>menors de 18 anys</u> no poden dur a terme treballs nocturns.
	Realitza com a mínim 3 hores del seu temps de treball diari en torn de nit o bé Realitza una tercera part (1/3) de la seva jornada laboral anual en torn de nit.
	<u>Hores extraordinàries</u> : No en poden fer.
	<u>Plus de nocturnitat</u> : És habitual que els treballadors que tenen una jornada fixa nocturna rebin un complement salarial o plus de nocturnitat .
Treball a torns	La jornada no podrà superar mai les 8 hores de treball al dia en un període de 15 dies. → P.e. si una persona treballa 10 hores un dia, però un altre dia en fa 6, és correcte.
	<u>Plus de nocturnitat</u> : És habitual que els treballadors rebin un complement salarial o plus de nocturnitat les hores que treballen de nit.

1.4 Hores extraordinàries

- Són les que **excedeixen la durada de la jornada** de treball establerta en el contracte de treball, en el conveni col·lectiu o la màxima legal.
- Segons conveni col·lectiu o contracte de treball, s'optarà entre
 - **Abonar-les**
 - Compensar-les per **descans retribuït**.
- En absència de pacte es compensaran per **descansos retribuïts** dintre del termini dels **4 mesos següents** a la seva realització.

Tipus	Definició	Límit i cotització
Voluntàries	No es pot obligar al treballador el seu compliment.	Màxim 80 hores a l'any. Cotitzen a la Seguretat Social.
Obligatòries	Pactades en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball.	Màxim 80 hores a l'any. Cotitzen a la Seguretat Social.
	Força major (desastres naturals, accidents o situacions d'emergència). Obligatòries quan hi ha risc per a les persones, l'equipament o la producció urgent.	Límits segons conveni o contracte, dins del marc legal. Són cotitzables. Han de ser justificades i registrades.

1.4 Hores extraordinàries

Tenen prohibit realitzar hores extres:

- a. Els treballadors **menors de 18 anys**.
- b. Els **treballadors nocturns** excepte les dues excepcions:
 - i. Sinistres o danys extraordinaris i urgents: accidents, inundacions, incendis o altres emergències
 - ii. Irregularitats en el canvi de torn: causes imprevistes com l'absència d'un treballador del següent torn.
- c. Contractes a **temps parcial** (però sí hores complementàries)

Aspecte	Hores complementàries (parcial)	Hores extraordinàries (completa)
Objectiu	Ampliar jornada pactada	Superar jornada legal
Límit	30% (o 60% per conveni) de jornada, sense superar jornada completa.	80 hores/any
Retribució	Com una hora ordinària	Igual o superior ordinària o bé descans

1.5 Descansos i permisos laborals

Descansos	Vacances anuals	mínim de 30 dies naturals a l'any.
	Festes laborals	14 a l'any de les quals dos seran locals.
Permisos retribuïts	Matrimoni / Parelles de fet	15 dies naturals
	Naixement o adopció d'un fill	16 setmanes. Mare i pare.
	Mort, accident o malaltia greu o intervenció quirúrgica de parents fins al <u>2n grau</u> de consanguinitat o afinitat	2 dies (4 dies si cal desplaçament)
	Trasllat del domicili habitual	1 dia
	Hospitalització de nadons que necessitin hospitalització amb posterioritat al part.	Reducció d'una hora retribuïda , podent afegir dues hores més però sense retribució
	Dret inexcusable de caràcter públic i personal (assistir a un judici, mesa electoral, etc.)	Temps indispensable.
	Funcions sindicals o de representació del personal.	
	Tècniques de preparació al part	
	Exàmens oficials	

1.7 Nous permisos

L'article 37 ET reconeix una sèrie de **permisos retribuïts** per part de l'empresa. Aquests permisos poden ser millorats pel conveni col·lectiu.

- Per **accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització** que precisi **repòs** d'un convivent, amb parentiu o sense) o d'un familiar fins a 2n grau: **5 dies**.
- **PER MOTIUS FAMILIARS URGENTS:** en cas de força major i necessitat per motius urgents relacionats amb familiars o convivents, en cas de malaltia o accident, que requereixin la presència indispensable i immediata de la persona treballadora: **fins a 4 dies per any**.
- **PERMÍS CLIMÀTIC:** per impossibilitat d'acudir a causa de catàstrofes, fenòmens meteorològics adversos o limitacions de mobilitat oficials: **fins a 4 dies per any**.

Un centre de treball estableix una jornada de treball amb el següent horari:
de dilluns a dissabte de 8 a 13 hores i de 18 a 21 hores .

L'empresa incompleix alguna norma quant a la jornada i els descansos?



- ✓ Compleix el màxim de **9 hores al dia**.
- ✗ No compleix el màxim de **40 hores setmanals**.
- ✗ No compleix el descans entre jornades, que ha de ser de **12 hores**.
- ✗ No compleix el descans setmanal, que ha de ser de **dia i mig ininterromput**.
- ✓ Compleix el descans dins la jornada: un descans mínim d'**una hora** en jornada partida.

1.6 Vacances

L'article 38 ET estableix un mínim de **30 dies naturals** . Si es treballa menys temps, les vacances es calculen proporcionalment, a raó de **2,5 dies per cada mes treballat** .

Les vacances són un **dret irrenunciable** i no poden ser substituïdes per diners

S'han de gaudir en el **mateix any** excepte casos concrets de permisos de maternitat/paternitat o baixa per malaltia.

S'han de conèixer les dates concretes almenys **2 mesos** abans de l'inici de les vacances



<https://view.genially.com/5e4d83eda...>

1.8. El conveni col·lectiu

Cerca el conveni col·lectiu del teu sector a través del Cercador de Convenis de Gencat.
Assegura't que està vigent!



El teu conveni millora els teus drets?

1. Jornada laboral màxima.
2. Descans mínim.
3. Hores extraordinàries.
4. Vacances.
5. Permisos.

Presenteu els resultats en una **INFOGRAFIA**.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

A. Modificació

Es poden donar circumstàncies que donin lloc a **modificacions del contracte**.

a) Modificació per **mobilitat funcional**

i) El treballador **desenvoluparà una tasca diferent** a la contractada durant un període de temps.



1) Treball de grup professional inferior: continua cobrant el sou de la seva categoria original. Ha de ser temporal, justificat i sense perjudici per a la dignitat del treballador.



-Han de basar-se en raons urgents o imprevisibles de l'activitat productiva.

-Limitar-se al temps imprescindible.

-El treballador conservarà el salari del lloc anterior.

2) Treball de grup professional superior: Es produeix quan el teu superior pretén canviar les teves funcions que pertanyen a un grup professional diferent, inferior o superior. En aquest cas ha d'estar justificat, comunicant-ho als representants legals i respectant els límits (dins dels quals el treballador no podrà negar-se):

-Rebrà mentre tant el salari del lloc superior.

-Conservarà l'ascens i el salari superior si es realitzen durant més de 6 mesos en un any, o 8 mesos en 2 anys.

-L'empresa no pot aplicar acomiadament ni modificar el salari en aquests casos.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Modificació

b) Modificació **mobilitat geogràfica: TRASLLAT**

- i) **Trasllat del treballador** a un centre de treball d'una localitat que impliqui un canvi de residència. És el canvi geogràfic d'un treballador a un altre centre de treball. Exigeix canvi de residència. Pot tenir caràcter definitiu o afectar a més de 12 mesos en un període de 3 anys. En un trasllat individual han d'avisar en 30 dies d'antelació. Si és un trasllat col·lectiu s'ha d'avisar als representants dels treballadors i obrir un període de consultes.
- ii) **Trasllat col·lectiu**: Fins a 15 dies màx. empresa i representants de treballadors han de negociar sobre les causes que ho motiven i intentar reduir danys dels afectats.

- Comissió negociadora (màx 13 membres per part).
- És pot acordar substituir el període de consultes i acudir a l'SMAC.
- Acabat el període: notificar en 30 dies abans de l'efectivitat.

Alternatives del treballador:

- Acceptar el canvi.
- No acceptar. Extingir la relació laboral. Indemnització 20 dies de salari/any, màx. 12m.
- Complir l'ordre però demandar en un termini de 20 dies davant de l' SMAC/via judicial.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Modificació

b) Modificació mobilitat geogràfica: DESPLAÇAMENT

Són canvis geogràfics la durada dels quals no excedeix de 12 mesos dins d'un període de 3 anys.

L'empresari decideix unilateralment, però ha d'estar justificat.

El treballador pot fer:

- Acceptar l'ordre, (despeses i dietes).
- Complir l'ordre però impugnar-la davant la Jurisdicció Social en un termini de caducitat de 20 dies.

Requisits:

- Han d'informar-te de les condicions (almenys 5 dies abans i si dura més de 3 mesos).
- Han d'abonar-te una compensació per despeses de viatge i dietes.
- Tindràs 4 dies de permís per cada 3 mesos desplaçat.

Si es compleixen aquestes condicions, no queda cap altra opció que marxar, encara que pots demandar si no estàs d'acord. No tens dret a extingir el contracte amb indemnització, a diferència del trasllat individual.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

C. Modificació

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

OPCIONES DE LA PERSONA

TREBALLADORA:

- Acceptar la modificació.
- Rescindir el contracte. Indemnització 20d x any (límit 9 mensualitats).
- Impugnar-ho davant la Jurisdicció Social (art. 50 ET).

Depenent del nombre de treballadors afectats, serà individual o col·lectiu, amb els mateixos líndars i condicions similars als citats per al trasllat, encara que el preavís és de 15 dies (no de 30).

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Suspensió

Suspèn temporalment la prestació laboral però **sense trencar el vincle** del/la treballador/a amb l'empresa.

Causes:

- Per **acord** de les dues parts (p.e. excedència voluntària).
- **Excedència** forçosa: treballador/a ha de deixar la feina per motius com ocupar un càrrec públic o sindical.
- **Incapacitat temporal** (baixa per malaltia).
- **Maternitat / adopció**.
- **Força major** (p.e. expedient de regulació temporal d'ocupació - ERTO).
- Exercici d'un **càrrec sindical o públic** representatiu.
- Per dret de **vaga**.
- **Tancament** legal de l'empresa.
- Suspensió de sou i feina per **causes disciplinàries**.
- Suspensió de 3 mesos per a la **qualificació d'un treballador** per adaptar-se a les modificacions tècniques del lloc de treball.



3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Suspensió

Suspèn temporalment la prestació laboral però **sense trencar el vincle** del/la treballador/a amb l'empresa.

- **Causes consignades en el contracte:** Han de ser causes vàlides, que no suposin un abús per part de l'empresa.
- **Acord mutu entre les parts:** L'empresa i la persona treballadora decideixen la suspensió del contracte de comú acord.
- **Incapacitat temporal del treballador:** Baixa per malaltia o accident del treballador que li impedeixi realitzar la seva feina.
- **Naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment:** Permís de 16 setmanes (ampliable en certs casos) pel naixement o la cura d'un menor.
- **Risc durant l'embaràs i durant la lactància natural:** Suspensió del contracte quan l'activitat laboral suposi un risc per al fetus o per a la mare, o mentre duri la lactància natural.
- **Exercici de càrrec públic representatiu:** Suspensió del contracte per dedicar-se exclusivament a funcions com a alcalde, regidor, diputat, etc.
- **Treballador en presó provisional:** Treballador que es troba a la presó fins que es dicti sentència condicional.
- **Suspensió d'ocupació i sou:** Sanció per raons disciplinàries.



3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Suspensió

- **Expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO) per força major temporal:** Fets o esdeveniments involuntaris, imprevisibles i aliens a l'empresa que impossibiliten temporalment l'activitat laboral.
- **ERTO per causes objectives:** Aquestes causes poden ser econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- **Exercici del dret de vaga:** El contracte queda en suspens durant el temps que el treballador estigui de vaga.
- **Tancament legal de l'empresa:** Tancament del centre de treball decidit per l'empresari davant certes circumstàncies (p. ex. perill notori de violència per a les persones o de danys greus per a les coses, ocupació il·legal del centre de treball, etc.).
- **Treballadora obligada a abandonar el seu lloc de treball per violència de gènere.**
- **Gaudi del permís parental:** Permís de fins a 8 setmanes per a la cura d'un fill o menor acollit fins que el menor compleixi vuit anys (art. 48 bis ET).
- **Excedències:**
 - Excedència forçosa.
 - Excedència voluntària.
 - Excedència per a la cura d'un fill menor de 3 anys.
 - Excedència per a la cura d'un familiar fins al segon grau que sigui dependent



3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

C. Extinció

És bastant probable que al llarg de la carrera professional, aneu encadenant contractes, de manera que viureu en múltiples ocasions el que suposa la pèrdua d'ocupació. Per això és tan important conèixer com s'extingeix la relació laboral i quins efectes té.

Les conseqüències són:

- 1) L'empresa lliurarà a la persona treballadora la QUITANÇA per a liquidar les quantitats pendents d'abonar.
- 2) La persona treballadora (o els seus familiars) podrà sol·licitar la prestació de la SEGURETAT SOCIAL que en cada cas correspongui. Per exemple, la prestació o subsidi per desocupació, per jubilació, per incapacitat permanent, etc.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

C. Extinció







EXTINCIÓ del CONTRACTE

Suposa el final de la relació laboral; the end, c'est fini, arrivederci, caput!



EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

Per voluntat de la persona treballadora

	CAUSA	INDEMNITZACIÓ	ATUR
 <p>DIMISSIÓ</p>	Baixa voluntària amb un preavís de 15 dies o el que fixi el conveni col·lectiu o el contracte. 	NO	NO
 <p>RESOLUCIÓ JUDICIAL PER INCOMPLIMENT GREU DE L'EMPRESA</p>	- Si es modifiquen substancialment les condicions de treball en perjudici de la seva dignitat. - La manca de pagament o endarreriments continuats en l'abonament del salari (més de 4 mesos). 	33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats.	sÍ
 <p>VIOLÈNCIA DE GÈNERE</p>	Per decisió de la treballadora que es vegi a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. 	NO	sÍ

ACOMIADAMENT

Per voluntat de l'empresa

	CAUSA	INDEMNITZACIÓ	ATUR
DISCIPLINARI	<ul style="list-style-type: none">- Per incompliment GREU i culpable de les obligacions de la persona treballadora.- Notificació per escrit, fent constar els fets que el motiven i la data en que tindrà efectes.	NO	sí
PER CAUSES OBJECTIVES	<ul style="list-style-type: none">- Comunicació escrita expressant la causa, amb un preavis de 15 dies i una llicència retribuïda de 6 hores setmanals durant aquest període (per a la recerca d'ocupació).	20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.	sí
COL·LECTIU (ERO)	<ul style="list-style-type: none">- Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.- Ha d'afectar a un mínim de la plantilla.- L'empresa ha de posar en marxa un Expedient de Regulació de l'Ocupació (ERO)	20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.	sí

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

Què es considera incompliment GREU, per aplicar l'acomiadament disciplinari? Segons l'article 54 de l'ET:

- Faltes repetides i injustificades de puntualitat al treball.
- Indisciplina o desobediència al treball.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que conviuen amb elles.
- Transgressió de la bona fe contractual, abús de confiança en el desenvolupament del treball. Exemples: apropiació de diners, sostracció de mercaderies, concurrència deslleial.
- Disminució continuada i voluntària del rendiment del treball normal o pactat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament al treball.
- Assetjament per raons d'origen de raça, ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

Què és considerat un acomiadament per causes objectives?

- Ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora. Ha de ser posterior a la contractació, afectar al conjunt del treball, ser d'entitat i derivada de causa no imputable a la persona treballadora.
- Falta d'adaptació a modificacions tècniques. Els canvis han de ser raonables i s'ha d'oferir formació per a fer possible l'adaptació. La formació es considera temps de treball efectiu i durant la formació ha de rebre el mateix salari que cobrava i deixar passar més de 2 mesos des de la modificació.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

Quin procediment segueix un ERO? Segons l'article 51 de l'ET:

1) Comunicació prèvia de la intenció d'iniciar el procediment als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats, als efectes que es pugui constituir una comissió negociadora.

2) Inici del procediment amb l'obertura del període de consultes als representants legals dels treballadors i comunicació a l'autoritat laboral que ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes.

L'objecte del període de consultes és arribar a un acord, mitjançant una negociació sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i atenuar les seves conseqüències mitjançant mesures socials d'acompanyament, com mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat.

3) Un cop finalitzat el període de consultes, i en el termini màxim de 15 dies des de la darrera reunió (termini de caducitat), l'empresa comunicarà la seva decisió final a la representació dels treballadors i a l'autoritat laboral.

4) Finalment, l'empresa comunicarà individualment als treballadors els acomiadaments amb un mínim de 30 dies d'antelació.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

EXTINCIÓN POR OTRAS CAUSAS (II)

CAUSA	INDEMNIZACIÓN	PARO
Por muerte, jubilación, incapacidad o gran invalidez de la persona trabajadora.	NO	NO
Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario (salvo que haya sucesión en la actividad empresarial, es decir, que los herederos u otras personas sigan el negocio).	1 mes de salario	SÍ
Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa.	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 mensualidades)	SÍ

NI FU NI FOL

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

EXTINCIÓN POR OTRAS CAUSAS (II)

CAUSA	INDEMNIZACIÓN	PARO
Por muerte, jubilación, incapacidad o gran invalidez de la persona trabajadora.	NO	NO
Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario (salvo que haya sucesión en la actividad empresarial, es decir, que los herederos u otras personas sigan el negocio).	1 mes de salario	SÍ
Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa.	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 mensualidades)	SÍ

NI FU NI FOL

RECLAMACIÓ DE L'ACOMIADAMENT

Si la persona treballadora no està d'acord amb l'acomiadament, pot impugnar-lo. En aquest cas, el jutge qualificarà l'acomiadament com a procedent, improcedent o nul.

QUÈ SIGNIFICA?

EFFECTES

PROCEDENT

S'acredita la CAUSA en la qual es basa l'acomiadament.



Es convalida l'extinció del contracte de treball sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.

IMPROCEDENT

NO S'ACREDITA LA CAUSA en la qual es basa l'acomiadament, o no es compleixen els requisits formals de l'acomiadament.



L'empresa pot triar:
1) Extindre el contracte, abonant una INDEMNITZACIÓ de 33 dies de salari per any de treballat, amb un màxim de 24 mensualitats.
2) Readmetre al treballador/a, abonant-li els SALARIS DE TRAMITACIÓ.

NUL

S'acredita que el motiu real de l'acomiadament va ser DISCRIMINATORI, o VA VULNERAR DRETS FONAMENTALS o LLIBERTATS PÚBLIQUES, o es relacionava amb l'EMBARÀS, MATERNITAT, PATERNITAT, SUSPENSÍO PER RISC o LACTÀNCIA, CURA DE FAMILIARS.



READMISSIÓ del treballador/a en l'empresa, abonant-li els salaris de tramitació.