



# CURS DE JURÍDICA AVANÇADA

**Autodefensa en el lloc de treball**



# PRIMERA PART DEL CURS

- **Conceptes laborals bàsics**
- Disponible a: <http://formaciocgt.net/2014/09/19/materials-conceptes-laborals-basics/>

**CONVENIS COL·LECTIUS**

# CONVENI COL·LECTIU

- **CONCEPTE:** resultat de la negociació entre els representants dels treballadors i dels empresaris. Regulen les condicions de treball i de productivitat i també podran regular la pau laboral a través de les obligacions que es pactin.
- Si es regulen d'acord amb l'Estatut dels treballadors obliguen als empresaris i treballadors inclosos dins el seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència. Òrgan a qui correspon desenvolupar l'acció sindical de la CGT a l'empresa.
- Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afecten a les següents matèries:



# CONVENI COL·LECTIU

- a) Jornada de treballador
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

# CONVENI COL·LECTIU

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

# CONVENI COL·LECTIU

- Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per existència de:
  - – Fraus
  - – Dol
  - – Coacció
  - – Abus de dret en la seva conclusió.

# CONVENI COL·LECTIU

- L'acord ha de determinar:
  - – les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i
  - – la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.
- I no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, en el seu cas, en el Pla d'igualtat aplicable a l'empresa.
- I haurà de ser notificat a la comissió paritària del Conveni Col·lectiu.



# CONVENI COL·LECTIU

- En cas de DESACORD durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposarà d'un plaç màxim de set dies per pronunciar-se a comptar des que la discrepància fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, prevists a l'article 83 de la present llei, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a que es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en el qual el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recorrible conforme al procediment i motius de l'article 91 ET (APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU).

# CONVENI COL·LECTIU

- Quan el període de consultes acabi sense acord i no fossin aplicables els procediments als que es refereix la diapositiva anterior o aquests no haguessin sol·lucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afectés a centre de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes la resta dels casos. La decisió d'aquests òrgans s'haurà de dictar en un termini no superior a 25 dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans. Tal decisió tindrà eficàcia dels acords avastats en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb allò establert a l'article 91 ET.
- El resultat dels procediments a que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi acabat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a efectes de dipòsit.
- Un nou conveni col·lectiu que succeeixi a un anterior pot disposar sobre els drets reconeguts en aquell.
- En aquest cas s'aplicarà, íntegrament, allò regulat en el nou conveni.

# UNITATS DE NEGOCIACIÓ

- – Els convenis col·lectius tindran l'àmbit d'aplicació que les parts acordin.
- – Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de Comunitat Autònoma, podran establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, ficant, en el seu cas, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis de diferent àmbit.
- Aquestes clàusules es podran pactar igualment en convenis o acords sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, per aquells sindicats i associacions empresarials que comptin amb la legitimació necessària.
- Aquestes organitzacions de treballadors i empresaris podran igualment elaborar acords sobre matèries concretes. Aquests acords, així com els acords interprofessionals, tindran el tractament d'aquesta llei pels convenis col·lectius.



# CONCURRÈNCIA DE CONVENIS

- Un Conveni Col·lectiu durant la seva vigència no podrà ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent excepte pacte en contrari i excepte en el cas següent:
- La regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa, que es podrà negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, tindrà prioritat aplicativa respecte del Conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les següents matèries:



# CONCURRÈNCIA DE CONVENIS

- a) Quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) Horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per l'ET d'empresa.
- f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a que es refereix l'article 83.2 ET.

# CONCURRENCIA DE CONVENIS

- Igual prioritat aplicativa tindran en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades.
- Excepte pacte en contrari negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 de l'ET podran, en l'àmbit d'una CCAA, negociar acords o convenis que afectin a allò disposat als d'àmbit estatal sempre que aquesta decisió contingui el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora a la corresponent unitat de negociació.
- Es consideraran matèries no negociables en l'àmbit d'una CCAA el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica

# CONTINGUT DEL CONVENI COL·LECTIU

- Els convenis col·lectius, sempre que respectin les lleis, podran regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, quantes altres afectin a les condicions de treball i l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta prevists als articles 40, 41, 47 i 51 de l'ET; els laudes arbitrals que a aquests efectes es puguin dictar tindran la mateixa eficàcia i tramitació que els acord en el període de consultes sent susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.
- Sens perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació dels mateixos existirà, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, en el seu cas, plans d'igualtat amb avast i contingut previst a la LO per la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Els convenis col·lectius hauran d'expressar com contingut mínim el següent:



# CONTINGUT DEL CONVENI COL·LECTIU

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3, adaptant, en el seu cas, els procediments que s'estableixin a aquest respecte als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme a allò disposat a l'article.
- d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per la denúncia abans de finalitzar la seva vigència.
- e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes a la llei i de quantes altres li siguin atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies produïdes en el seu sí als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic prevists a l'article 83.



# VIGÈNCIA CONVENI. I.

- – Correspondrà a les parts negociadores establir la durada dels convenis, podent eventualment pactar diferents períodes de vigència per cada matèria o grup homogeni de matèries dins el mateix conveni.
- – Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixin els requisits de legitimació prevists als articles 87 i 88 de l'ET podran negociar la seva revisió.
- – Excepte pacte en contrari, els convenis col·lectius es prorrogaran d'any en any si no hi hagués denúncia expressa de les parts.
- – La vigència d'un conveni, un cop denunciat i conclusa la durada pactada es produirà en els termes que hagués establert el propi conveni

# VIGÈNCIA. II.

- Durant les negociacions per la renovació d'un conveni col·lectiu, en defecte de pacte, es mantindrà la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les que s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seva denúncia. Les parts podran adoptar acords parcials per la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb el fi d'adaptar-los a les condicions en les que, un cop la finalització de la vigència pactada, es desenvolupi la seva activitat en el sector o a l'empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.
- Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmics s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents durant el transcurs del procediment de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge.

# VIGÈNCIA. IV.

- La Sentència TS (Sala 4.<sup>a</sup>, Rec. 264/2014) de 22 de diciembre de 2014, declara que: «es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente (...). Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento».



# LEGITIMACIÓ. I.

- – Convenis d'empresa i àmbit inferior: el comitè d'empresa, els delegats de personal, en el seu cas, o les seccions sindicals si les hi hagués, que en el seu conjunt sumin una majoria dels membres del comitè.
- La intervenció a la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.
- – Convenis per grup empreses o convenis que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació: el mateix que per la negociació dels convenis sectorials.
- – Convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic: seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta.



# LEGITIMACIÓ. II.

- – Convenis sectorials:
  - a) Sindicats amb consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades als mateixos.
  - b) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell de CCAA respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades als mateixos.
  - c) Els sindicats que compten amb un mínim del 10% dels membres del comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al que es refereixi el conveni.

# LEGITIMACIÓ. III.

- – També estaran legitimats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de CCAA que tinguin la consideració de més representatius conforme a allò previst a la LOLS, i les associacions empresarials de la CCAA que reuneixin els requisits assenyalats en la disposició addicional sisena de l'ET.
- – Tot sindicat, federació o confederació sindical, i tota associació empresarial que reuneixi el requisit de legitimació, tindrà dret a formar part de la comissió negociadora.

# TRAMITACIÓ. I.

- La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació, ho comunicarà a l'altra part, expressant detalladament en la comunicació, que haurà de fer-se per escrit, la legitimació que ostenta de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. En el supòsit que la promoció sigui el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'haurà d'efectuar simultàniament amb l'acte de denúncia. D'aquesta comunicació s'enviarà còpia a efectes de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.
- La part receptora de la comunicació només es podrà negar a la iniciació de les negociacions per causa legal o convencionalment establerta, o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut, sens perjudici d'allò establert als arts. 83 i 84 ET; en tot cas s'haurà de contestar per escrit i motivadament.

# TRAMITACIÓ. II.

- Les parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe.
- En els supòsits que es produeixin violències, tant sobre les persones com sobre els béns i ambdues parts comprovessin la seva existència, quedarà suspesa d'immediat la negociació en curs fins desaparèixer d'aquelles.



# TRAMITACIÓ. III.

- En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de contestar a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació.
- Els acords de la comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.
- En qualsevol moment de les deliberacions, les parts podran acordar la intervenció d'un mediador designat per elles.

# VALIDESA

- Els convenis col·lectius s'han d'efectuar per escrit, sota sanció de nul·litat.
- Els convenis hauran de ser presentats davant l'autoritat laboral competent, als sols efectes de registre, dins el termini de 15 dies a partir del moment en què les parts negociadores el signin. Un cop registrat serà remès a l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent per al seu dipòsit.
- En el termini de vint dies des de la presentació del conveni en el registre es disposarà per l'autoritat laboral la seva publicació obligatòria i gratuïta al BOE o en funció de l'àmbit territorial del mateix al DOGC o al Butlletí oficial de la província corresponent.
- El Conveni entrarà en vigor a la data que acordin les parts.

# APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ. I.

- El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius correspondrà a la comissió paritària dels mateixos.
- No obstant, en els convenis col·lectius i en els acords professionals que es refereix l'article 83.2 i 3 ET, es podran establir procediments, com la mediació i l'arbitratge, per la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. Aquests acords i laudes seran susceptibles d'impugnació pels motius i conforme als procediments prevists pels Convenis Col·lectius. Específicament cabrà recurs contra el laude arbitral en el cas que no s'haguessin observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i formalitats establerts a l'efecte, o qual el laude hagués resultat sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

# APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ. II.

- En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervenir la comissió paritària del mateix amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a que es refereix l'apartat anterior o davant l'òrgan judicial competent.
- Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius regulats a la present llei.
- Aquests procediments de solució de conflictes seran també d'aplicació en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts expressament es sotmetin a ells.



# ADHESIÓ I EXTENSIÓ DEL CONVENI

- En les respectives unitats de negociació, les parts legitimades per negociar es podran adherir, de comú acord, a la totalitat d'un conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguessin afectades per un altre, comunicant-ho a l'autoritat laboral competent a efectes de registre.
- El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, o l'òrgan corresponents de les CCAA amb competència en la matèria, podran extendre, amb els efectes prevists a l'article 82.3 de l'ET, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats pels mateixos de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un conveni col·lectiu, deguda a l'absència de parts legitimades per això.
- La decisió d'extensió s'adoptarà sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que es determini reglamentàriament, la duració del qual no podrà excedir de tres mesos, tenint l'absència de resolució expressa en el termini establert efectes desestimatoris de la sol·licitud.

# EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

# CONTRACTE DE POSADA A DISPOSICIÓ

- El contracte de posada a disposició és el celebrat entre l'ETT i l'empresa usuària tenint per objecte la cessió del treballador per prestar els serveis a l'empresa usuària, quedant sota el poder de direcció d'aquesta.

# DURADA DEL CONTRACTE

- – S'estarà a allò disposat als articles 11 (contracte formació) i 15 (contracte indefinit o durada determinada) de l'ET , sens perjudici d'allò establert a l'article 12.3 de la Llei 14/1994 en quant als eventuais períodes de formació previs a la prestació efectiva de servei.
- – Si a la finalització del termini de posada a disposició el treballador continués prestant serveis a l'empresa usuària, se li considerarà vinculat a la mateixa per un contracte indefinit.
- – Serà nul·la la clàusula del contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació del treballador per l'empresa usuària a la finalització del contracte de posada a disposició.



# EXCLUSIONS

- Les empreses no podran celebrar contractes de posada a disposició en els següents casos:
  - a) Per substituir a treballadors en vaga a l'empresa usuària.
  - b) Per la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball, en els termes prevists en la disposició addicional segona de la Llei 14/1994 i, de conformitat amb aquesta, als convenis o acords col·lectius.
  - c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes als arts. 50, 51 i 52, apartat c) de l'ET, excepte en els supòsits de força major.
  - d) Per cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.

# INFORMACIÓ ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS A L'EMPRESA

- L'empresa usuària haurà d'informar als representants dels treballadors sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, dins els deu dies següents a la celebració. En el mateix termini haurà d'entregar-los una còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei, en el seu cas, del treballador posat a disposició, que li haurà d'haver facilitat l'empresa de treball temporal.

# RELACIONS LABORALS A L'ETT

- – Forma i durada contracte :
  - El contracte de treball celebrat entre l'empresa de treball temporal i el treballador per prestar serveis a empreses usuàries es podrà concertar per temps indefinit o per durada determinada coincidint amb la del contracte de posada a disposició.
  - Aquests contractes s'hauran de formalitzar per escrit d'acord amb el que estableixi cada modalitat. Així mateix, l'empresa de treball temporal haurà de comunicar el seu contingut a la oficina pública d'ocupació.
  - Les empreses de treball temporal podran celebrar contractes de treball en pràctiques i contractes per a la formació i aprenentatge amb els treballadors contractats per ser posats a disposició de les empreses usuàries.

# RELACIONS LABORALS A L'ETT. II.

- L'empresa de treball temporal podrà celebrar també amb el treballador un contracte de treball per a la cobertura de varis contractes de posada a disposició successius amb empreses usuàries diferents, sempre que tals contractes de posada a disposició estiguin plenament determinats en el moment de la firma del contracte de treball i responguin en tots els casos a un supòsit de contractació eventual dels contemplats a la lletra b) de l'apartat I de l'article 15 de l'ET, havent de formalitzar-se en el contracte de treball cada posada a disposició.



# RELACIONS LABORALS A L'ETT. III.

- Drets dels treballadors:
  - – A l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que correspondrien en el cas d'haver estat contractats directament per l'empresa usuària.
  - (condicions essencials de treball i ocupació les referides a remuneració, durada de la jornada, hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.)
  - La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball. Haurà d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. Serà responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treball i, a tal efecte, aquesta empresa usuària haurà de consignar les retribucions a que es refereix aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

# RELACIONS LABORALS A L'ETT. IV

- Drets dels treballadors:
  - – Dret a que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vistes a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o la orientació sexual.
  - – Quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat i en els mateixos supòsits a que fa referència l'article 49.1.c ET (per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei), el treballador tindrà dret, a més, a rebre una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies de salari per cada any de servei, o la l'establerta en el seu cas, en la normativa específica que sigui d'aplicació. La indemnització podrà ser prorratejada durant la vigència del contracte.

# RELACIONS LABORALS A L'ETT. V.

- – Obligacions de l'empresa:
  - 1. Compliment de les obligacions salarials i de Seguretat Social en relació amb els treballadors contractats per ser posats a disposició de l'empresa usuària.
  - 2. A destinar anualment l'1% de la massa salarial a la formació dels treballadors contractats per ser cedita a empreses usuàries, sens perjudici de la obligació legal de cotitzar per formació professional.
  - 3. Assegurar-se que el treballador, prèviament a la seva posada a disposició de l'empresa usuària, posseeixi la formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció de riscos laborals necessària per al lloc de treball a desenvolupar, tenint en compte la seva qualificació i experiència professionals i els riscos als que s'hagi d'exposar. En cas contrari, haurà de facilitar aquesta formació al treballador, amb mitjans propis o concertats i durant el temps necessari, que formarà part de la durada del contracte de posada a disposició, però serà en tot cas previ a la prestació efectiva dels serveis. A tal efecte, la celebració d'un contracte de posada a disposició només serà possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del que s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos laborals conforme a allò disposat als arts. 15.1.b) i 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.



# RELACIONS LABORALS A L'ETT. VI.

- Les empreses de treball temporal que celebrin contractes per la formació i l'aprenentatge amb treballadors contractats per ser posats a disposició de les empreses usuàries hauran de complir les obligacions en matèria formativa establertes a l'article 11.2 de l'ET i les seves normes de desenvolupament.
- Serà nul·la tota clàusula del contracte de treball que obligui al treballador a pagar a l'ETT qualsevol quantitat a títol de despesa de selecció, formació o contractació.



# RELACIONS LABORALS A L'ETT. VII.

- **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:**
  - En absència d'òrgans de representació legal dels treballadors, estaran legitimats per negociar els convenis col·lectius que afectin a les empreses de treball temporal les Organitzacions sindicals més representatives, entenent-se vàlidament constituïda la representació dels treballadors a la Comissió negociadora quan d'ella formin part tals organitzacions.

# RELACIÓ DEL TREBALLADOR AMB L'EMPRESA USUÀRIA. I.

- – Direcció i control de l'activitat laboral:
  - Quan els treballadors desenvolupin tasques en l'àmbit de l'empresa usuària les facultats de direcció i control de l'activitat laboral seran exercides per aquella durant el temps de prestació de serveis en el seu àmbit.
  - **SANCIONS:** En aquests casos, i sens perjudici de l'exercici per l'empresa de treball temporal de la facultat disciplinària atribuïda per l'article 58 de l'ET, quan una empresa usuària consideri que per part del treballador s'hagués produït un incompliment contractual ho posarà en coneixement de l'empresa de treball temporal a fi que per aquesta s'adoptin les mesures sancionadores corresponents.

# RELACIÓ DEL TREBALLADOR AMB L'EMPRESA USUÀRIA. II.

- Amb caràcter previ a l'inici de la prestació de serveis, l'empresa usuària haurà d'informar al treballador sobre els riscos derivats del seu lloc de treball així com les mesures de protecció i prevenció contra els mateixos.
- L'empresa usuària és responsable de la protecció en matèria de seguretat i higiene en el treball així com del recàrrec de prestacions de Seguretat Social, en cas d'accident de treball o malaltia professional que tingui lloc en el seu centre de treball durant la vigència del contracte de posada a disposició i portin la seva causa de falta de mesures de seguretat i higiene.
- L'empresa usuària respondrà subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social contretes amb el treballador durant la vigència del contracte de posada a disposició, així com de la indemnització econòmica derivada de l'extinció del contracte de treball. Aquesta responsabilitat serà solidària en el cas que el referit contracte s'hagi realitzat incomplint els arts. 6 i 8 de la Llei 14/1994.



# RELACIÓ DEL TREBALLADOR AMB L'EMPRESA USUÀRIA. III.

- Drets dels treballadors:
  - – Dret a presentar a través dels representants dels treballadors de l'empresa usuària reclamacions en relació amb les condicions d'execució de la seva activitat laboral.
  - Els representants dels treballadors de l'empresa usuària tindran atribuïda la representació dels treballadors en missió, mentre aquesta duri, a efectes de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que es refereix a la prestació dels seus serveis a aquestes, sense que això pugui suposar una ampliació del crèdit d'hores mensuals retribuïdes a què tinguin dret aquests representants, conforme a allò disposat a l'apartat e) de l'article 68 ET.
  - Això no serà d'aplicació a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de treball temporal de la qual depèn.
  - – Dret a la utilització dels serveis de transport, de menjador, de guarderia i altres serveis comuns i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària durant el termini de durada del contracte de posada a disposició en les mateixes condicions que els treballadors contractats directament per l'empresa usuària.



# RELACIÓ DEL TREBALLADOR AMB L'EMPRESA USUÀRIA. III.

- Drets dels treballadors:
  - – L'empresa usuària haurà d'informar als treballadors cedits per empreses de treball temporal, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que als treballadors contractats directament per aquella. Aquesta informació es podrà facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant altres mitjans prevists en la negociació col·lectiva, que assegurin la transmissió de la informació.
  - – Mitjançant la negociació col·lectiva s'adoptaran les mesures adequades per facilitar l'accés dels treballadors cedits per empreses de treball temporal a la formació disponible pels treballadors de les empreses usuàries.

# MOBILITAT GEOGRÀFICA DE CARÀCTER COL·LECTIU

# TRASLLAT COL·LECTIU. I.

- El trasllat haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb les representants legals dels treballadors d'una durada no superior 15 dies, quan afecti a la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi a més de 5 treballadors, o quan, sense afectar a la totalitat del centre de treball, en un període de 90 dies compreguui a un número de treballadors de, com a mínim:
  - a) Deu treballadors, a les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
  - b) El 10% del número de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
  - c) Trenta treballadors a les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

# TRASLLAT COL·LECTIU. II.

- El període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències pels treballadors afectats. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora, si bé, d'existir varis centres de treball, quedarà circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora estarà integrada per un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parts.
- La intervenció com interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats a l'article 41.4 ET (modificacions substancials de les condicions de treball), en l'ordre i condicions assenyalats en el mateix.



# TRASLLAT COL·LECTIU. III.

- La comissió representativa dels treballadors haurà de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'inici del procediment de consultes. A aquests efectes, la direcció de l'empresa haurà de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la seva intenció d'iniciar el procediment. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa serà de set dies des de la data de la referida comunicació, excepte que algun dels centres de treball que hagi de ser afectat pel procediment no compti amb representants legals dels treballadors, cas en el qual el termini serà de quinze dies.
- Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa podrà comunicar l'inici del període de consultes als representants dels treballadors.
- La falta de constitució de la comissió representativa no impedirà l'inici i transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat a l'inici del mateix no comportarà, en cap cas, l'ampliació de la seva durada.

# TRASLLAT COL·LECTIU. IV.

- L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts un cop conclòs hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.
- Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, en el seu cas, la majoria de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en ambdós casos, representin a la majoria dels treballadors del centre o centre de treball afectats.
- Un cop finalitzat el període de consultes l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes d'acord amb allò disposat per a la mobilitat geogràfica individual.

# TRASLLAT COL·LECTIU. V.

- Contra les decisions que es prenguin es podrà reclamar per conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.
- L'acord amb els representants dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sens perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció individual d'optar pel trasllat o l'extinció amb indemnització per 20 dies per any treballat.
- L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per l'aplicació del procediment de mediació i arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa, que s'haurà de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per aquest període.

# **MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU**



# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- – La direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció. Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball de l'empresa.
- – Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afectin a les següents matèries:

# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- – Les modificacions substancials de les condicions de treball podran afectar a les condicions reconegudes als treballadors al contracte de treball, als acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.
- – Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de noranta dies, afecti, com a mínim a:
  - a) Deu treballadors, a les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
  - b) El 10% del número de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
  - c) Trenta treballadors a les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- Sens perjudici dels procediments específics que puguin establir-se en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, de durada no superior a 15 dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora, si bé, d'existir varis centres de treball, quedarà circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora estarà integrada per un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parts.
- La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària als comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats, cas en el qual representaran a tots els treballadors dels centres afectats.



# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- En defecte d'això, la intervenció com a interlocutors es regirà per les següents regles:
- a) Si el procediment afecta a un únic centre de treball, correspondrà al comitè d'empresa o als delegats de personal. En el supòsit que en el centre de treball no existeixi representació legal dels treballadors, aquests podran optar per atribuir la seva representació per la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i escollida per aquests democràticament o a una comissió d'igual número de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i i representatius del sector al que pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa.
- b) Si el procediment afecta a més d'un centre de treball, la intervenció com interlocutors correspondrà:
  - En primer lloc, al comitè intercentres, sempre que tingui atribuïda aquesta funció en el conveni col·lectiu en el que s'hagués acordat la seva creació.



# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- En altre cas, a una comissió representativa que es constituirà d'acord amb les següents regles:
- 1<sup>a</sup>. si tots els centres de treball afectats pel procediment compten amb representants legals dels treballadors, la comissió estarà integrada per aquests.
- 2<sup>a</sup>. Si algun dels centres de treball afectats compta amb representants legals dels treballadors i altres no, la comissió estarà integrada únicament per representants legals dels treballadors dels centres que comptin amb aquests representants. I això excepte que els treballadors dels centres que no comptin amb representants legals optin per designar una comissió de tres treballadors escollits democràticament pels treballadors de l'empresa, cas en el qual la comissió representativa estarà integrada conjuntament per representants legals dels treballadors i pels membres de les comissions, en proporció al número de treballadors que representin.
- En el supòsit que un o varis centres de treball afectats pel procediment no comptin amb representants legals dels treballadors optin per no designar la comissió, s'assignarà la seva representació als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats que comptin amb ells, en proporció al número de treballadors que representin.

# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- 3<sup>a</sup>. Si cap dels centres de treball afectats pel procediment compta amb representants legals dels treballadors, la comissió representativa estarà integrada pels qui siguin escollits i per entre els membres de les comissions designades als centres de treball afectats, en proporció al número de treballadors que representin.
- TOT AIXÒ AMB UN MÀXIM DE 13 REPRESENTANTS.

# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- – La comissió representativa dels treballadors haurà de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'inici del procediment de consultes. A aquests efectes, la direcció de l'empresa haurà de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representats la seva intenció d'iniciar el procediment de modificació substancial de condicions de treball. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa serà de set dies des de la data de la referida comunicació, excepte que algun dels centres de treball que hagi de ser afectat pel procediment no compti amb representants legals dels treballadors, cas en el qual el termini serà de quinze dies.
- – Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa podrà comunicar l'inici del període de consultes als representants dels treballadors. La falta de constitució de la comissió representativa no impedirà l'inici i transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat a l'inici del mateix no comportarà, en cap cas, l'ampliació de la seva duració.



# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- – Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, en el seu cas, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en ambdós casos, representen a la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.
- – L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa, que haurà de desenvolupar-se dins el termini màxim assenyalat per aquest període.
- – Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. Això sens perjudici del dret dels treballadors afectats a exercitar la opció prevista a l'article 41.3 de l'ET.



# MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE CARÀCTER COL·LECTIU

- – La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball serà notificada per l'empresari als treballadors un cop finalitzat el període de consultes sense acord i sortirà efectes en el termini dels set dies següents al de la seva notificació.
- – Contra aquestes decisions es podrà reclamar en conflicte col·lectiu sens perjudici de l'acció individual. La interposició del conflicte paralarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins la seva resolució.
- – La modificació substancial de les condicions de treball establertes als convenis col·lectius regulats al títol III de l'ET s'haurà de realitzar d'acord amb el que estableix l'article 82.3 de l'ET.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- A efectes del que disposa l'Estatut dels treballadors s'entendrà per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti com a mínim a:
  - a) Deu treballadors, a les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
  - b) El 10% del número de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
  - c) Trenta treballadors a les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

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



# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – S'entendrà igualment com acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afecti a la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el número de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquell es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.
- – Per al càlcul del número d'extincions de contractes es tindrà en compte qualsevol altra produïda en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballadors diferents dels previstos a l'article 49.1.c de l'ET (per extinció del temps convingut o realització de l'obra o servei), sempre que el seu número sigui, com a mínim, de cinc.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – S'entendrà igualment com acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afecti a la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el número de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquell es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.
- – Per al càlcul del número d'extincions de contractes es tindrà en compte qualsevol altra produïda en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels prevists a l'article 49.1.c de l'ET (per extinció del temps convingut o realització de l'obra o servei), sempre que el seu número sigui, com a mínim, de cinc.
- – Quan en períodes successius de noranta dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions abans especificades, l'empresa realitzi extincions de contracte a l'empara d'allò disposat a l'article 52.c ET en número inferior als umbrals assenyalats anteriorment, i sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquestes noves extincions es consideraran efectuades en frau de llei, i seran declarades nul·les i sense efecte.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – L'acomiadament col·lectiu haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no superior a trenta dies naturals, o de quinze dies en el cas de les empreses de menys de cinquanta treballadors.
- – La consulta amb els representants legals dels treballadors haurà de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'empleabilitat. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora, si bé, d'existir varis centres de treball, quedarà circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora estarà integrada per un màxim de tretze membres en representació de cadascuna de les parts.
- – La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats a l'article 41.4 ET



# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – La comissió representativa dels treballadors haurà de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. A aquests efectes, la direcció de l'empresa haurà de comunicar de manera fefaents als treballadors o als seus representants la seva intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa serà de set dies des de la data de la referida comunicació, excepte que algun dels centres de treball que hagi de ser afectat pel procediment no compti amb representants legals dels treballadors, cas en el qual el termini serà de quinze dies.
- – Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa podrà comunicar formalment als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral l'inici del període de consultes. La data de constitució de la comissió representativa no impedirà l'inici i transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat a l'inici del mateix no comportarà, en cap cas, l'ampliació de la seva duració.
- – La comunicació de l'obertura del període de consultes es realitzarà mitjançant escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual es farà arribar a l'autoritat laboral, en aquest escrit es consignaran els següents extrems:



# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu conforme al que estableix l'ET.
- b) Número i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c) Número i classificació professional dels treballadors ocupats habitualment el darrer any.
- d) Període previst per la realització dels acomiadaments.
- e) Criteris tinguts en compte per la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.
- f) Còpia de la comunicació dirigida als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la seva intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- g) Representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o, en el seu cas, indicació de la falta de constitució d'aquesta en els terminis legals.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – La comunicació als representants legals dels treballadors i a l'autoritat laboral haurà d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament i dels restants aspectes assenyalats en el paràgraf anterior, així com de la documentació comptable i fiscal i els informes tècnics necessaris.
- – Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral donarà trasllat de la mateixa a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i recavarà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de treball i Seguretat Social sobre els extrems de la comunicació a que es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe haurà de ser evacuat en l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del termini de consultes i quedarà incorporat al procediment.
- – Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, en el seu cas, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en ambdós casos, representin a la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa, que s'haurà de desenvolupar dins del termini màxim assenyalat per aquest període.
- – L'autoritat laboral vetllarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre, en el seu cas, advertències i recomanacions a les parts que no suposaran, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. Igualment i sens perjudici d'allò establert al paràgraf anterior, l'autoritat laboral podrà realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que resultin convenientes amb la finalitat de buscar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Amb la mateixa finalitat també podrà realitzar funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per pròpia iniciativa.



# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – Transcorregut el període de consultes l'empresari comunicarà a l'autoritat laboral el resultat del mateix. Si s'hagués arribat a un acord, traslladarà còpia íntegra del mateix. En cas contrari, remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final de l'acomiadament col·lectiu que hagi adoptat i les condicions del mateix.
- – Si en el termini de quinze dies des de la data de la darrera reunió celebrada en el període de consultes, l'empresari no hagués comunicat als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre l'acomiadament col·lectiu, es produirà la caducitat del procediment d'acomiadament col·lectiu.



# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – Quan l'extinció afectés a més del 50% dels treballadors, es donarà compte per l'empresari de la venda dels béns de l'empresa, excepte d'aquells que constitueixen el tràfic normal de la mateixa, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.
- Arribat a l'acord o comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari podrà notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, el que haurà de fer d'acord amb l'article 53.1 ET. En tot cas, hauran d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.
- – Els representants legals dels treballadors tindran prioritats de permanència a l'empresa. Mitjançant conveni col·lectiu o acord arribat durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – La decisió empresarial es podrà impugnar a través de les accions previstes per aquest acomiadament. La interposició de la demanda pels representants dels treballadors paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins la resolució d'aquella.
- L'autoritat laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan estimi que els acords s'han fet amb dol, frau, coacció o abús de drets a efectes de la seva possible declaració de nul·litat, així com quan l'entitat gestora de les prestacions per desocupació hagués informat que la decisió extintiva empresarial pogués tenir per objecte la obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

- – Quan es tracti de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursals que incloguin treballadors amb 55 o més anys d'edat que no tinguessin la condició de mutualistes l'1 de gener 1967, existirà la obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment assenyalats en els termes prevists a la LGSS.
- – L'empresa que dugui a terme un acomiadament col·lectiu que afecti a més de 50 treballadors haurà d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades.
  - Aquest pla, dissenyat per un període mínim de 6 mesos, haurà d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i recerca activa d'ocupació. En tot cas això no serà d'aplicació a les empreses que s'haguessin sotmès a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no recaurà en cap cas sobre els treballadors.
- – Les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius d'acord amb aquest procediment, i que incloguin a treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic d'acord amb allò establert legalment.