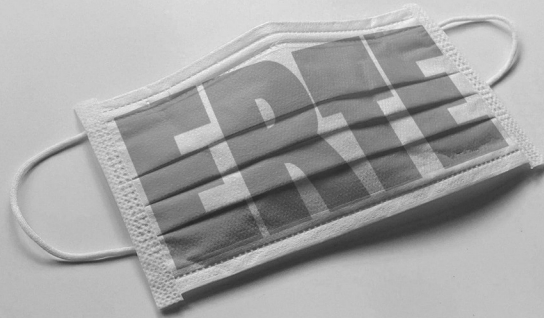


VII

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo



La imagen utilizada como fondo de la composición ha sido obtenida del catálogo del autor "Jardín" en Pixabay

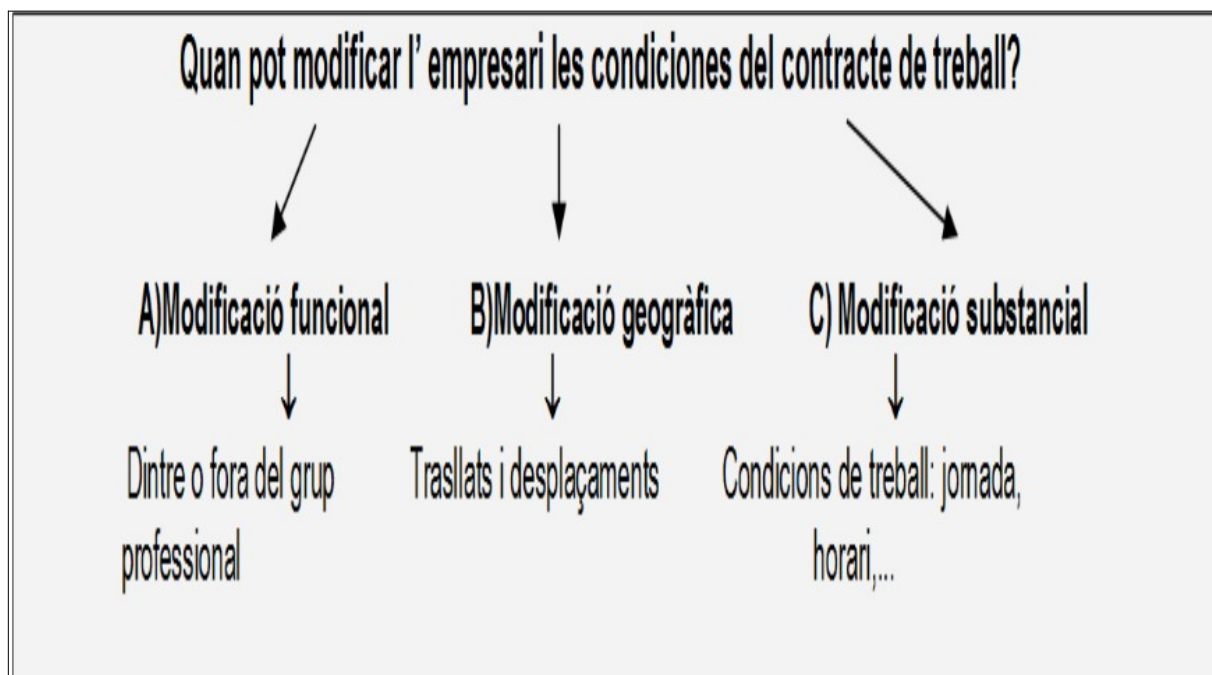
Índex de continguts

V MODIFICACIÓ, SUSPENSIÓ I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL.....	2
1. Modificació del contracte.....	2
1a) Modificació funcionals:.....	2
1.b) Mobilitat geogràfica.....	5
1. b.1 Desplaçament.....	5
1.b.2 Trasllat.....	6
1 c) Modificació substancial de les condicions de treball.....	7
2 Suspensió del contracte.....	8
2.1 Excedències.....	9
2.1.1 Forçosa.....	9
2.1.2 Voluntària.....	9
2.1.3 Per cura de fills i familiars.....	9
2.2 Suspensió per conciliació de la vida laboral i personal.....	11
2.2. 1 Naixement.....	11
3. Extinció del contracte.....	12
3.1 Extinció per causes objectives d'extinció:.....	13
3.2 L'acomiadament disciplinari.....	14
4. Procediments de regulació d'ocupació.....	16
4.1 El procediment d'acomiadament col·lectiu.....	16
4.2 Procediment extraordinari de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major i per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció derivades de la COVID-19.....	18
5 La quitança o liquidació:.....	18
6 La via judicial.....	19

V MODIFICACIÓ, SUSPENSIO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Es tracta de tres situacions que pot tenir un treballador durant el seu contracte de treball. Són situacions diferents. **La modificació** es produeix quan l'empresari canvia alguna cosa del contracte de treball. **La suspensió** és quan el contracte de treball queda temporalment sense efectes, de tal manera que el treballador no va a treballar i l'empresari no li paga el salari, durant un temps previst en la normativa, però quan s'acaba aquest període el treballador s'he reincorpora al treball. Per últim **l'extinció** es quan el contracte per algun motiu establert a les normes s'acaba.

1. Modificació del contracte



1a) Modificació funcionals:

L'empresari temporalment i amb justificació en causes organitzatives pot canviar les funcions que realitza un treballador. S'ha de fer d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries i amb respecte de la dignitat del treballador.

Requisits per la modificació funcional:

- Treballador tenir titulació acadèmica o professional per exercir les noves funcions.
- No menyscar la dignitat del treballador.
- Existència de raons tècniques o organitzatives que ho justifiquen.
- Comunicació de la modificació als representants dels treballadors.
- Limitació en el temps, ja siga el que fixa l'Estatut dels Treballadors en el seu article 39 (temps imprescindible per la seua atenció, o 6 mesos en període de 12 o 8 mesos en període de 2 anys) o els períodes acordats mitjançant la negociació col·lectiva.

Tipus mobilitat funcional:

- **Horitzontal:** No afecta la titulació acadèmica o professional necessària ni la dignitat del treballador. Es tracta de canvis en el contingut de les activitats, sense canvis en la pertinença al grup professional. És un tipus de mobilitat funcional molt habitual, per la qual s'assignen o deleguen funcions dins del mateix grup professional.

- **Vertical:** si que hi ha canvi de grup o categoria professional en les noves funcions. Pot ser **ascendent**, quan el treballador passa a fer funcions d'una categoria o grup professional superior o **descendent**, quan el treballador canvia a funcions de categoria o grup professional inferior. Han de justificar-se per raons tècniques o organitzatives i estar limitades en el temps. La mobilitat funcional mai pot ser causa d'acomiadament objectiu, per exemple, per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en el cas que s'assignen funcions diferents a les habituals. El treballador **cobrarà sempre el salari més alt**, es a dir, si la mobilitat és ascendent, cobrarà el salari de la categoria superior i si es descendent, conservarà el salari de la seua categoria.

Perquè la mobilitat funcional extraordinària o vertical siga ajustada a dret han de complir-se les següents condicions:

- La mobilitat funcional vertical tant superior com inferior, ha d'estar justificada per raons tècniques o organitzatives, per exemple, una situació de crisi, reestructuració o situacions excepcionals.
- La seua duració serà la necessària per a l'atenció de les noves tasques. Cas contrari ha de reflectir-se en un nou contracte de treball, deixant llavors de ser un cas de mobilitat funcional.
- La decisió ha de ser comunicada als representants dels treballadors.

Ara bé, l'encàrrec de funcions superiors té les seues pròpies característiques. Pot donar lloc a les següents accions per part del treballador:

- Reclamació d'ascens: si l'assignació de tasques de funció superior al seu agrupament professional té una duració de més de sis mesos durant un any, o huit mesos durant dos anys, excepte que hi haja una altra disposició en el conveni col·lectiu.
- Reclamació de cobertura de vacant: en el mateix cas anterior, conforme les regles en matèria d'ascensos aplicables per l'empresa.
- Diferència salarial corresponent: en el mateix cas anterior, acumulables amb les accions de reclam d'ascens o cobertura de vacant.
- Sol·licitud d'extinció de la relació laboral: en el cas que no es respecte la seua dignitat, amb dret a indemnització per acomiadament improcedent.

Menyscapte de la dignitat del treballador

Per a comprendre amb exactitud el concepte de mobilitat laboral s'ha de tindre en compte el de dignitat en l'àmbit laboral, ja que el respecte a la mateixa és una de les condicions que s'han de complir en fer el canvi de funcions. La dignitat del treballador és la projecció a l'àmbit laboral del dret a la dignitat de la persona com a base fonamental de tots els altres drets, establert per l'article 10 de la Constitució espanyola.

D'aquesta manera, la dignitat del treballador inclou no solament els drets laborals específics sinó també els propis del ciutadà, com la intimitat o la llibertat d'expressió.

La dignitat del treballador és una clàusula general prevista per l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors, la qual ha de ser respectada al màxim per l'ocupador en diferents casos, específicament l'adopció de mesures de vigilància i control.

- Perjudici real i efectiu cap al treballador.
- Falta al degut respecte, inclosa la seua formació professional.
- Modificacions fora dels límits establits per l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, és a dir, que represente una modificació substancial de les condicions de treball.

Mobilitat funcional en Conveni col·lectiu

Artículo 20.- Movilidad funcional.

1. Según el artículo 39 del E.T, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, con respeto a la dignidad del trabajador/a. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. En todo caso, el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

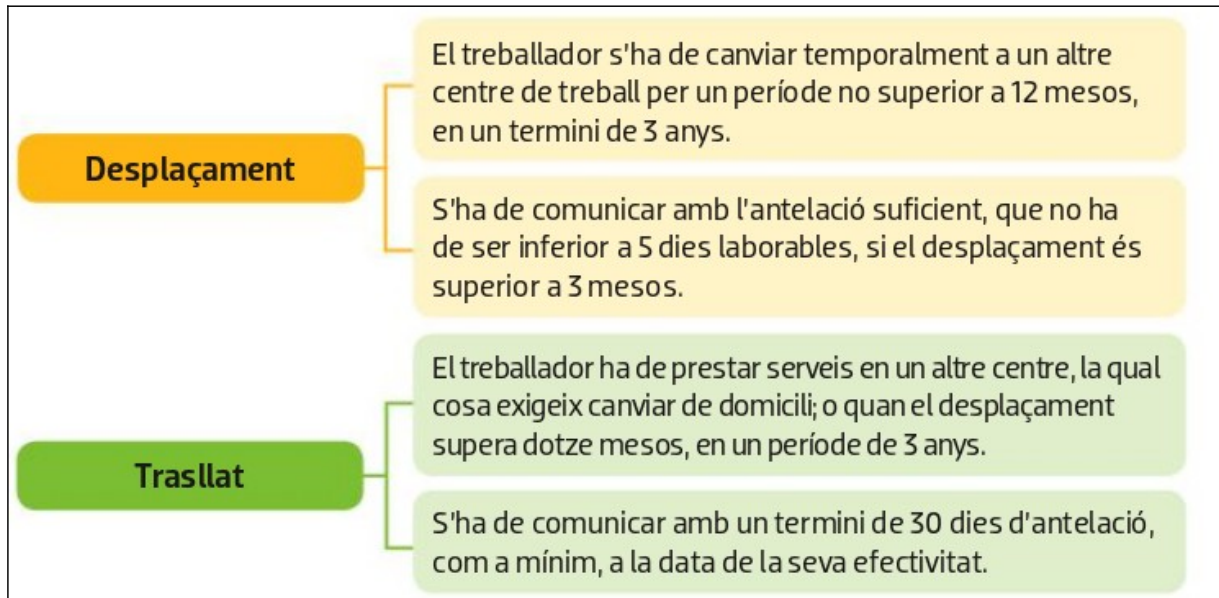
5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario/a precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a funciones inferiores a su categoría profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1.b) Mobilitat geogràfica

Es canvia al treballador a un altre centre de treball en altra ciutat o municipi i implica un **canvi de la seva residència habitual**. Si es fa per **més de 12 mesos en un període de tres anys** es un **trasllat definitiu** i és per **menys de 12 mesos** es un **desplaçament temporal**.

Ha d'estar justificat en qualsevol dels casos en **raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques**. Es consideraren aquestes raons les que estiguen relacionades amb la **competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial**.



1. b.1 Desplaçament

Ha d'implicar canvi de residència habitual del treballador. La duració no pot excedir de 12 mesos en un període de referència de 3 anys. El treballador tindrà dret a que l'empresa li pague les despeses de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seua efectivitat, que **no podrà ser inferior a cinc dies laborables** en el cas de **desplaçaments de duració superior a tres mesos**; en aquest últim supòsit, el treballador tindrà **dret a un permís de quatre dies laborables en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament**, sense computar com a tals els de viatge, les **despeses** del qual seran a càrrec de l'empresari.

Article 23, 3^r paràgraf, Conveni col·lectiu oficines i despatxos província de València,

Por **razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial**, la empresa podrá **desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año** a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Cuando el trabajador/a se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

1.b.2 *Trasllat*

Implica canvi de residència habitual del treballador per un temps de més de 12 mesos en un termini de 3 anys. Ha d'estar justificat en **raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques**. El treballador ha de ser avisat amb una antelació mínima de 30 dies.

En els trasllats pot el treballador:

- **Acceptar el trasllat:** Percebut una compensació per despeses, que comprendrà tant les despeses pròpies com els dels familiars al seu càrrec, en els termes que es convinguen entre les parts, i mai serà inferior als límits mínims establits en els convenis col·lectius.

- **Extingir del seu contracte:** percebut una **indemnització de vint dies de salari per any** de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. En aquest cas el treballador té dret a la prestació per desocupació si compleix els requisits, encara que és ell el que acabe la relació laboral.

- **Recórrer el trasllat en els tribunals:** En aquest cas ha de fer efectiu el trasllat en la data que indique l'empresa i esperar la sentència.

El trasllat que afecte a un número de treballadors que s'indica en la següent taula serà considerat **trasllat col·lectiu**.

Quan en un període de 90 dies resulten afectats:

Plantilla	Treballadors afectats
Més de 5	Tots
Menys de 100	10
100 – 300	10 %
Més de 300	30

Trasllat col·lectiu

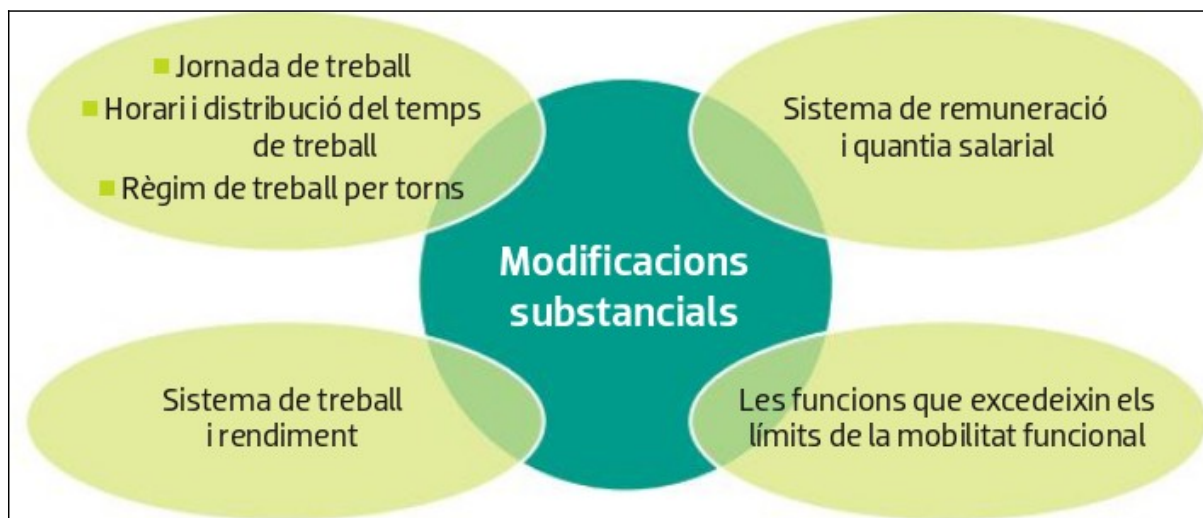
En el cas de trasllats col·lectius s'ha de seguir un procediment especial:

- Obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no superior a quinze dies, que 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 a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

- Acabat el període de consultes es notifica als treballadors afectats amb 30 dies d'antelació al trasllat. Els treballadors afectats tenen les possibilitats indicades pel trasllat individual (acceptar, extingir contracte, recórrer tribunals).

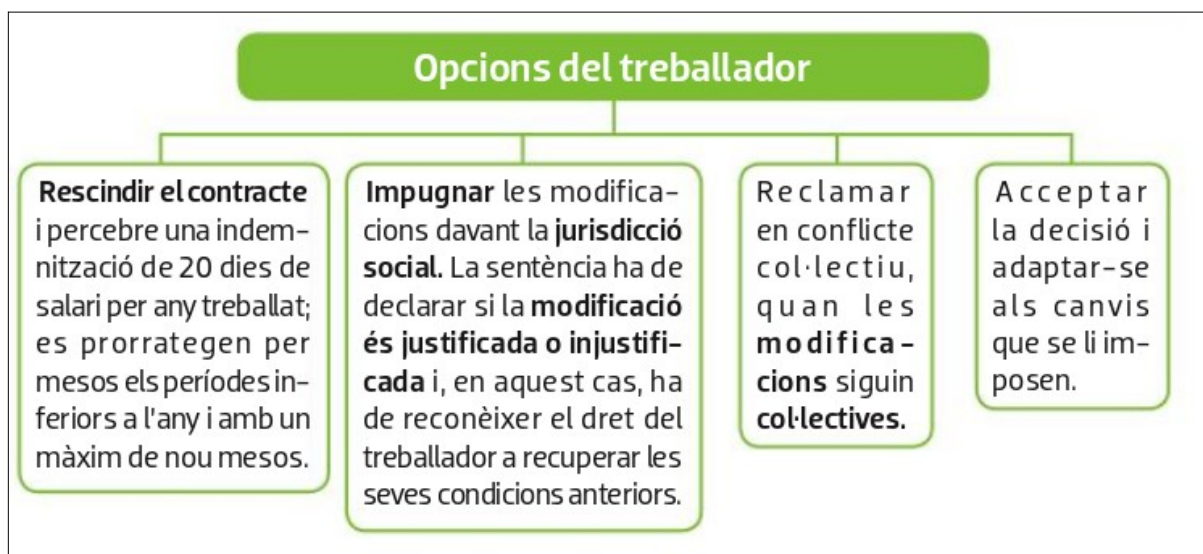
1 c) Modificació substancial de les condicions de treball

L'empresa per **raons tècniques, organitzatives, productives i econòmiques** pot **modificar** les següents condicions de treball:



Procediment:

- Notificar la decisió al treballador afectat amb 15 dies d'antelació
- Si es col·lectiva (mateix número de treballadors que en trasllat col·lectiu), ha d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors
- Si no arriben a un acord, s'aplica la mesura de modificació



La modificació substancial de les condicions de treball pot ser individual i col·lectiva. És col·lectiva quan afecta a un número de treballadors igual que en el que hem vist a la taula dels trasllats col·lectius i s'ha de seguir un procediment igual que el del trasllat col·lectiu.

2 Suspensió del contracte

S'entén per suspensió del contracte la interrupció temporal de la prestació laboral, sense que quedi el contracte entre l'empresa i el treballador. El treballador temporalment no va a treballar i l'empresari no li paga. Quan s'acaba la suspensió el treballador torna a la feina.

En alguns casos el treballador té reserva del lloc de treball, què vol dir què se reincorpora al mateix lloc de treball que ocupava abans de la suspensió. En altres té un dret d'ingrés preferent, que significa que quan acabi la suspensió torna al lloc de treball que estigui vacant.

I si no hi ha cap lloc vacant?

Suspensions sense reserva del lloc de treball

- Per les **causes consignades vàlidament en el contracte** de treball o per acord mutu entre les parts, que estableixen el dret del treballador a la seva reincorporació i reserva del lloc de treball.
- **Excedència voluntària.** La poden sol·licitar els treballadors amb una antiguitat en l'empresa de, com a mínim, un any. La seva durada no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Només es conserva el **dret preferent al reingrés en una vacant en la seva categoria laboral** i no computa a l'efecte d'antiguitat.

Suspensions amb reserva del lloc de treball

- **Excedència forçosa** per designació o elecció per a un càrrec públic o exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior que impossibilitin assistir a la feina.
- **Privació de llibertat** del treballador (presó preventiva), mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- **Incapacitat temporal o permanent** quan es prevegi que hi pot haver millora.
- **Exercici del dret a la vaga lícita o locaut.**
- **Suspensió disciplinària de sou i feina** per la comissió de faltes laborals.

Causas i efectes de la suspensió.

El contracte de treball podrà suspendre's per les següents causes:

- a) Mutu acord de les parts.
- b) Les consignades vàlidament en el contracte.
- c) Incapacitat temporal dels treballadors.
- d) Naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que el regulen, sempre que la seua duració no siga inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
- e) Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.
- f) Exercici de càrrec públic representatiu.
- g) Privació de llibertat del treballador, mentre no existisca sentència condemnatòria.
- h) Suspensió d'ocupació i sou, per raons disciplinàries.
- i) Força major temporal.
- j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- k) Excedència forçosa.

- l) Exercici del dret de vaga.
- m) Tancament legal de l'empresa.
- n) Decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.

**Suspensió
per causes
econòmiques,
tècniques,
organitzatives
o de producció**

- El procediment, conegut com a **expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO)** és aplicable qualsevol que sigui el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió.
- Es tramita mitjançant un procediment similar al que s'explica més endavant per als acomiadaments col·lectius.

**Suspensió
temporal
per força major**

- L'empresari pot suspendre el contracte per **força major**, i iniciar un expedient de tramitació similar al que s'explica en l'apartat sobre acomiadaments col·lectius. L'autoritat laboral ha de determinar l'existència o no de força major en un termini de 5 dies des de la sol·licitud i esdevindrà efectiva des de la data del fet causant d'aquesta. Té els mateixos efectes que la suspensió anterior.

2.1 Excedències.

2.1.1 Forçosa

L'excedència **forçosa**, dona **dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball**. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Així mateix podran sol·licitar el seu passe a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

2.1.2 Voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini **no menor a quatre mesos i no major a cinc anys**. Aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

El treballador en excedència voluntària **conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria** a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa.

2.1.3 Per cura de fills i familiars

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració **no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill**, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un **període d'excedència, de duració no superior a dos anys**, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors **per a atendre a cura**

d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat **no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda**.

El **període en què el treballador romanga en situació d'excedència** conforme al que s'estableix en aquest article **serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional**, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. **Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.**

No obstant això, quan la persona treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de díhuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exercisca aquest dret amb la mateixa duració i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de díhuit mesos.

Excedències per motius familiars

- Per atendre la **cura** de cada **fill**, tant natural com per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o en acolliment permanent o preadoptiu, es pot gaudir d'una excedència per un **període no superior a 3 anys** des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.
- Per atendre la **cura d'un familiar** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda. Serà per un **període no superior a 2 anys**, tret que el conveni col·lectiu aplicable estableixi una durada superior.
- Durant aquestes excedències no es remunera el treballador, però el temps computa a l'efecte d'antiguitat i pot assistir a cursos de formació professional. Només es reserva el lloc de treball durant el primer any, excepte en el cas de família nombrosa, en què s'augmenta a 15 mesos o a 18 mesos, si és família nombrosa de categoria especial.

Excedències al Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de la província de València

Artículo 33.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El/la trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de unaño, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los/as trabajadores/as que ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial autonómicos o estatal, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

El trabajador/a excedente, conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Para el período de excedencias indicadas en los dos últimos párrafos de este artículo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

2.2 Suspensió per conciliació de la vida laboral i personal

Suspensions per a la conciliació de la vida familiar i laboral

- Per **maternitat**, la mare gaudeix de **setze setmanes ininterrompudes** de suspensió, que s'amplien en **dues setmanes per part múltiple a partir del segon fill**. Les 6 setmanes immediatament posteriors al part són obligatòries per a la mare. Les 10 setmanes restants es poden gaudir, a opció de la mare, abans o després del part.
- **Permisos per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment** de menors de 6 anys o de menors més grans d'aquesta edat si són discapacitats o tenen dificultats especials d'inserció social i familiar, durant **16 setmanes ininterrompudes**, comptades segons l'elecció del treballador, o bé a partir de la resolució judicial d'adopció o bé de la decisió administrativa o judicial d'acolliment. S'amplia en **2 setmanes més per cada fill més adoptat o acollit a partir del segon o si aquest és discapacitat**.
- **Permis de paternitat** durant **13 dies naturals**, que s'acumulen als 2 dies de permís per naixement de fill. S'amplia en 2 dies per cada fill, en cas de part múltiple a partir del segon.
- Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball per ser **víctima de violència de gènere**, amb una durada inicial que no excedeixi de 6 mesos, llevat que el jutge en prorrogui la durada per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.
- Per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural. La suspensió acabarà quan s'iniciï la suspensió per maternitat biològica o quan el lactant compleixi 9 mesos.

*Suspensió per maternitat i suspensió per paternitat ara són un **únic permís de naixement** per als dos progenitors*

2.2. 1 Naixement

El **naixement**, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, **suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes**, de les quals seran **obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part**, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El **naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes**, de les quals seran **obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part** que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

La **suspensió del contracte de cadascun dels progenitors** per la cura de menor, una vegada transcorregudes, les **primeres sis setmanes de la mare biològica** immediatament posteriors al part, o les **dues setmanes de l'altre progenitor**, podrà **gaudir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda** i exercitar-se **des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos**. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

També s'aplica a l'adopció i acolliment superior a un any, de menors de 6 anys o menors d'edat amb discapacitat. El temps és el mateix del naixement i la forma de gaudir-lo també. S'aplica als dos progenitors.

3. Extinció del contracte

Consisteix en l'acabament de la relació laboral entre treballador i empresa. Això vol dir que el contracte de treball deixa d'existir i finalitzen definitivament les obligacions de les parts.

Les causes són:

- Mutu acord entre les parts.
- Causes consignades vàlidament en el contracte.
- **Expiració del temps convingut** o realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- En el cas del contracte d'interinitat, per alguna de les següents causes:

La reincorporació del treballador substituït.

El venciment del termini legal o convencionalment establert per a la reincorporació.

L'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.

El transcurs del termini de tres mesos en els processos de selecció o promoció per a la provisió definitiva de llocs de treball o del termini que resulte d'aplicació en els processos de selecció en les Administracions Públiques.

- Dimissió del treballador.
- Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent, total o absoluta del treballador.
- Jubilació del treballador.
- Mort, jubilació, incapacitat o extinció de la personalitat jurídica del contractant.
- Força major.

- **Acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.**

- Voluntat del treballador fundada en un incompliment contractual de l'empresari.

- **Acomiadament disciplinari.**

- **Causes objectives legalment procedents.**

- Per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

L'empresari, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, en el seu cas, el preavís de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de la quitança, fent-se constar en el mateix el fet de la seua signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedia la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador podrà fer-lo constar en el propi rebut, als efectes oportuns.

Modalitats d'extinció:

a) Extinció per finalització de la durada del contracte.

Recordem que en les modalitats contractuals d'obra o servei i eventual per circumstàncies de la producció, quan finalitza la seva durada, el treballador té dret a rebre una indemnització de 12 dies per any de servei.

b) Extinció per voluntat del treballador.

El cas més important és la dimissió o cessament voluntari, que consisteix en que el treballador dona per acabada la relació laboral sense necessitat d'al·legar cap causa. El termini de preavís, si el conveni col·lectiu no estableix res, serà de 15 dies.

c) Extinció per iniciativa de l'empresari (Acomiadament).

c1) Extinció per causes objectives

L'acomiadament per causes objectives depèn únicament de la voluntat de l'empresari. Es basa en determinades circumstàncies que la llei anomena "objectives", que fan que el manteniment de la relació laboral sigui perjudicial per a l'empresari.



3.1 Extinció per causes objectives d'extinció:

L'empresari podrà extingir el contracte per alguna d'aquestes causes:

- **Ineptitud del treballador** coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva en l'empresa. Per exemple, la retirada definitiva del carnet de conduir si es tracta d'un conductor; o la inhabilitació per a l'exercici de la seva professió, si es tracta d'un metge o d'un advocat.
- **Falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques en el seu lloc de treball**, quan aquests canvis siguin raonables i hagin transcorregut com a mínim 2 mesos des que es van produir la modificació. Abans de procedir a l'extinció del contracte, l'empresari ha d'oferir un curs durant el qual el contracte queda en suspens, però el treballador cobra.
- Necessitat **d'eliminar llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives** o de força major. Per exemple, la introducció de nous mètodes de treball.
- **Faltes d'assistència al treball**, encara que justificades, però intermitents. Amb el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o amb el 25%

Forma de l'extinció per causes objectives.

- **Preavis de 15 dies.** Si l'empresari opta per no complir amb el termini de preavis, abonarà una indemnització substitutòria del mateix en la quantia dels salari equivalent a aquest període.
- **Comunicació escrita** al treballador expressant la causa i dates.
- Se li lliurarà una **indemnització de 20 dies de salari per any** treballat amb un màxim de 12 mensualitats.
- Donar al treballador una **licència de 6 hores setmanals** durant el període de preavis amb la finalitat de buscar un nou treball sense la pèrdua de la remuneració.

Cas Pràctic resol Indemnització per extinció per causes objectives:

Un treballador que té una antiguitat en l'empresa de 5 anys ha estat acomiadat per causes econòmiques. Sabem que el seu salari diari és de 40 €, inclòs el prorrateig de les pagues extraordinàries.

Quina indemnització li correspondrà?

$$40 \text{ €/dia} * 20 \text{ dies d'indemnització} * 5 \text{ anys antiguitat} = 4.000 \text{ €}$$

Quina serà la indemnització màxima?

$$40 \text{ €/dia} * 360 \text{ dies (30 dies per 12 mesos)} = 14.400 \text{ €}$$

3.2 L'acomiadament disciplinari

Es pot definir com l'**extinció del contracte** de treball per **voluntat de l'empresari basada en un incompliment del contracte, greu i culpable, per part del treballador**.

Causas:

- Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat.
- La indisciplina o desobediència en el treball. Per exemple, negar-se a fitxar, gaudir de les vacances sense l'autorització de l'empresa, etc.).
- Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que visquin amb ells. Les agressions poden produir-se en el centre de treball i també en altres llocs o moments, sempre que es provi la connexió amb el treball.
- La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en la realització del treball. El que és important a aquests efectes és la pèrdua de confiança de l'empresari, donat que la relació laboral exigeix una confiança entre les parts que es trenca per la realització de conductes que denoten engany o ocultació. (Per exemple, apropiació indeguda, dret de no divulgar secrets, furt/robatori, etc.)
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

Forma de l'acomiadament disciplinari:

- L'acomiadament es notificarà per escrit dins els 60 dies següents a la data de l'incompliment laboral, i en tot cas, dins dels 6 mesos següents.
- La carta d'acomiadament contindrà:

- Els fets que motiven l'acomiadament, amb la finalitat que el treballador pugui conèixer l'incompliment que se l'imputa i pugui defensar-se. S'haurà d'especificar de forma concreta la falta que se li atribueix.

- La data dels efectes, que podrà coincidir o no amb la data de recepció de la comunicació. No hi ha cap indemnització.

Infraccions i sancions al Conveni col·lectiu

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62.- Principios de ordenación.

- 1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
- 2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
- 3.- Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificarán en leve, grave o muy grave.
- 4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- 5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 63.- Graduación de las faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) La no presentación a la empresa, del parte de baja médica por Incapacidad Temporal, en el plazo de 72 horas.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un

tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El uso de medios informático, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.

ñ) El acoso sexual por razón de género.

Artículo 64- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) **Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.**

b) **Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.**

c) **Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.**

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 65.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 66.- Sanciones a las empresas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Todos/as los/as trabajadores/as podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

4. Procediments de regulació d'ocupació

L'adopció de mesures de regulació d'ocupació per part de les empreses, ja siguen de reducció de jornada, suspensió temporal del contracte o d'extinció de les relacions laborals, exigeixen el seguiment d'un determinat procediment en el qual intervé l'autoritat laboral com a garant del compliment de tots els requisits establits legal i reglamentàriament.

La consideració d'un procediment com a acomiadament col·lectiu requereix que, en un període de 90 dies, l'extinció de contractes afecte un nombre mínim de treballadors segons els llistats previstos en l'article 51.1 de l'Estatut dels Treballadors. Aquest requisit numèric no s'exigeix en els supòsits de reducció de jornada o suspensió de contractes ni en els de força major.

4.1 El procediment d'acomiadament col·lectiu

Haurà de seguir aquest procediment l'empresari que pretenga realitzar un acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Característiques

L'extinció col·lectiva dels contractes de treball **ha d'estar fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.**

S'entén que concorren **causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga 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 trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.**

S'entén que concorren **causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció;** causes **organitzatives quan es produïsquen 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 produïsquen canvis, entre altres, en la demanda** dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Requisits

Que l'extinció afecte, en un període de noranta dies, almenys a:

Deu treballadors, en les empreses que ocupen a menys de cent treballadors.

El 10 per 100 del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.

Trenta treballadors en empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

Per a aquest còmput del nombre de treballadors afectats es tindrà també en compte qualsevol altra extinció per iniciativa de l'empresari, sense incloure les derivades de la terminació del temps convingut o finalització de l'obra o servei, per motius no inherents a la persona del treballador, sempre que el seu número siga, almenys, de cinc.

Que afecte la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre d'afectats siga superior a cinc, quan l'acomiadament col·lectiu es produïska a conseqüència de la cessació total de la seua activitat empresarial fundada en les mateixes causes assenyalades anteriorment.

Procediment

- Obertura d'un període de consultes mitjançant escrit dirigit als representants legals dels treballadors. Previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes, haurà de quedar constituïda la comissió representativa dels treballadors. A aquest efecte l'empresa haurà de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la seua intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- Comunicació simultània a l'Autoritat Laboral competent de l'obertura del període de consultes, amb còpia de l'escrit dirigit als representants dels treballadors.
- Comunicació a l'Autoritat Laboral del resultat de les consultes efectuades a la finalització d'aquest període.

Període de consultes

Tindrà una duració no superior a trenta dies naturals o de quinze en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors. Aquest període podrà entendre's finalitzat qualsevol que siga el temps transcorregut en el cas que les parts arriben a un acord i en tot cas, quan les parts així ho manifesten per entendre que no resulta possible aconseguir acord.

L'empresa i els representants legals dels treballadors hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

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 siga aplicable en l'àmbit de l'empresa.

L'Autoritat laboral vetlarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre, en el seu cas, advertiments i recomanacions a les parts que no suposaran, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. Igualment i sense perjudici del que s'estableix en el paràgraf anterior, l'Autoritat laboral podrà realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que resulten convenients.

L'Autoritat laboral vetlarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre, en el seu cas, advertiments i recomanacions a les parts que no suposaran, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. Igualment i sense perjudici del que s'estableix en el paràgraf anterior, l'Autoritat laboral podrà realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que resulten convenients.

Transcorregut el període de consultes l'empresari comunicarà a l'Autoritat laboral el resultat d'aquest, en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la data de l'última reunió del període de consultes. Si s'haguera aconseguit acord, traslladarà còpia íntegra d'aquest. En cas contrari, remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que haja adoptat i les condicions d'aquest.

Els treballadors poden recórrer als tribunals la decisió empresarial.

Indemnitzacions per extinció del contracte de treball

En els casos que amb motiu d'un procediment de regulació d'ocupació s'extingira la relació laboral dels treballadors, **la indemnització serà, en els casos d'acord entre les parts la fixada en els mateixos i com a mínim en tots els casos de vint dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats**

El mateix procediment es segueix quan es fa una suspensió de contractes per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

4.2 Procediment extraordinari de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major i per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció derivades de la COVID-19.

Mesures excepcionals en relació amb els procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major.

En **un primer moment** (març de 2020), es van considerar provinents d'una situació de **força major les pèrdues d'activitat que foren conseqüència de la COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que implicaren suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals, restriccions de mobilitat de les persones o mercaderies, situacions de contagi o aïllament, degudament acreditades.**

Amb posterioritat (**des d'octubre de 2020**), es considera que concorre la **causa de força major en aquells supòsits en què l'empresa veu impedit el desenvolupament de la seua activitat en algun dels seus centres de treball a conseqüència de noves restriccions o mesures de contenció sanitària** adoptades a partir d'1 d'octubre de 2020 per autoritats espanyoles o estrangeres, o bé quan **veu limitat el desenvolupament normalitzat de la seua activitat a conseqüència de decisions o mesures adoptades per les autoritats espanyoles.**

L'empresa haurà de sol·licitar la declaració de força major davant l'Autoritat laboral competent.

5 La quitança o liquidació:

És el **document amb que l'empresari liquida totes les obligacions pendents de pagament** en el **moment de finalitzar la relació laboral** amb el treballador, sigui la causa que sigui. Per tant, la liquidació **es paga sempre que s'acaba la relació laboral** i dona igual quin és el motiu de l'acabament.

La liquidació està formada per:

- La part del salari corresponent al mes en que s'extingeix la relació laboral.
- La liquidació de les pagues extraordinàries**(1)**, sinó les cobra prorratejades.
- La liquidació de les vacances que no s'han fet.
- Si hi ha preavís de 15 dies, per què ho diu el conveni o, per què és un contracte de duració de més d'un any i no es fa també és cobreb els dies de preavís que no s'han respectat.
- **I només quan correspongui, la indemnització** per l'extinció laboral.

Com comptar els dies corresponents de pagues extres pendents de cobrament

(1)

Gener: 31 dies	Juliol: 31 dies
Febrer: 28 dies	Agost: 31 dies
Març: 31 dies	Setembre: 30 dies
Abril: 30 dies	Octubre: 31 dies
Maig: 31 dies	Novembre: 30 dies
Juny: 30 dies	Desembre: 31 dies
TOTAL 181 dies PAGA ESTIU	TOTAL 184 dies PAGA NADAL

6 La via judicial

Si l'acte de conciliació acaba sense acord, el treballador presentarà una demanda al jutjat social, acompanyada amb la papereta de conciliació en el termini, dintre del termini de 20 dies hàbils – dissabtes, diumenges i festius no inclosos – a comptar des del dia en el que l'acomiadament s'hagués produït, descomptant-ne els dies que duri l'intent de conciliació. Davant de qualsevol acomiadament reclamat per via judicial, el jutjat social l'haurà de declarar **procedent**, **improcedent** o **nul**.

Acomiadament Procedent.

Quan hagin quedat demostrades en judici les causes al·legades per l'empresari.

Efectes: El que hagi determinat l'empresari i queda en situació legal de desocupació, per la qual cosa podrà sol·licitar la prestació per desocupació.

Acomiadament Improcedent.

Quan no hagin quedat demostrades en judici les causes al·legades per l'empresari o no s'hagin complert els requisits de forma.

Efectes: L'empresari, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador amb l'abonament dels salaris deixats de percebre (només rebran aquests salaris el treballadors que tenen dret a ser readmesos o quan l'empresari decideixi readmetre'ls), o l'abonament d'una indemnització de 33 dies de salari per any de servei, fins un màxim de 24 mensualitats. Fins a aquesta data, la indemnització continuarà sent de 45 dies de salari per any treballat fins a un màxim de 42 mensualitats.

Quan es tracti d'un acomiadament per causes objectives declarat improcedent s'haurà de descomptar la indemnització ja abonada prèviament.

Acomiadament Nul.

Serà nul quan es fonamenti en alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Efecte: Readmissió immediata del treballador, amb l'abonament dels salaris deixats de percebre. I si hagués rebut una indemnització en el moment de l'acomiadament, l'haurà de retornar.

Bibliografia i webgrafia:

- Conveni col·lectiu de despatxos i oficines de la província de València

- Guia Laboral Ministeri de Treball: [Guia Laboral: Modifcaión, suspensión y extinción del contrato de trabajo](#)