

Crides a la negociació col·lectiva per part de la normativa laboral



Crides a la negociació col·lectiva per part de la normativa laboral

Edició:

© 2024 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Coordinació edició:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Disseny i maquetació:

lacontragràfica

Barcelona, febrer de 2024

ISBN: 978-84-10144-25-5

Autoria: Antonio Benavides, expert en dret del treball i de la seguretat social



Avís legal: Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No ComercialSense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Abreviatures	10
Presentació	12
Capítol I Rellevància i impacte de la negociació col·lectiva en l'àmbit de les relacions laborals	14
1. Dret constitucional	15
Capítol II Crida a la negociació col·lectiva a l'estatut dels treballadors	17
1. Convenis sectorials	18
1.1 Contractes formatius	18
1.2 Contractes de durada determinada de circumstàncies de la producció	19
1.3 Contracte fix discontinu	19
1.4 Clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva	21
1.5 Concurrència convenis	22
2. Convenis col·lectius no sectorials	23
2.1 Contracte formatiu de formació en alternança	23
2.2 Contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional	23
2.3 Normes comunes als contractes formatius	24
2.4 Contractes a temps parcial	24
2.5 Període de prova	26
2.6 Contractes de durada determinada	27
2.7 Contractes fixos discontinus	28
2.8 No discriminació en les relacions laborals	28
2.9 Sistema de classificació professional	29
2.10 Promoció i formació professional a la feina	29
2.11 Ascensos	30
2.12 Promoció econòmica	31
2.13 Salari i liquidació	31
2.14 Gratificacions extraordinàries	32



2.15 Jornada	32
2.16 Hores extraordinàries	34
2.17 Treball nocturn	35
2.18 Reducció de la jornada per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu	35
2.19 Concreció horària de permisos i reduccions	36
2.20 Absència per força major	36
2.21 Durada i gaudi de les vacances	37
2.22 Mobilitat funcional. Cobertura de vacants	37
2.23 Mobilitat geogràfica. Trasllats	38
2.24 Permís parental	38
2.25 Prioritat de permanència en acomiadaments col·lectius	39
2.26 Faltes i sancions dels treballadors	39
2.27 Comitè intercentres	40
2.28 Dret d'informació i consultes	40
2.29 Garanties dels representants legals de les persones treballadores	41
2.30 Procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius	41
2.31 Vigència del conveni. Ultraactivitat	42
2.32 Compliment de l'edat ordinària de jubilació	42
3. Acords/pactes col·lectius d'empresa	43
Capítol III Normes de desenvolupament de l'estatut dels treballadors	49
1. Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball	50
1.1 Règims de descans alternatius	50
1.2 Temps de treball i descans dels empleats de finques urbanes	50
1.3 Regles especials per a activitats de temporada a l'hostaleria	51
1.4 Temps de treball efectiu i temps de presència	51
1.5 Temps de treball als transports per carretera	52
1.6 Límits del temps de treball dels treballadors mòbils	53
1.7 Temps de treball i descans del personal de vol	53
1.8 Descans entre jornades a la feina al mar	54



1.9 Treballs en activitats amb jornades fraccionades	54
1.10 Limitacions de jornada a la feina al camp	55
1.11 Excepcions als límits de jornada dels treballadors nocturns	55
2. Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes	57
2.1 Principi de transparència retributiva	58
2.2 Valoració de llocs de treball als convenis col·lectius	58
Capítol IV Altres normes laborals	60
1. Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància	61
1.1 Contingut de l'acord de treball a distància	61
1.2 Modificació de l'acord de treball a distància i ordenació de prioritats	61
1.3 Dret a l'abonament i compensació de despeses	62
1.4 Dret a la intimitat i a la protecció de dades	62
1.5 Dret a la desconnexió digital	63
1.6 Drets col·lectius de les persones que treballen a distància	63
1.7 El treball a distància en la negociació col·lectiva	63
2. Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals	66
2.1 Drets digitals en la negociació col·lectiva	66
3. Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral	66
3.1 Acords per a l'ocupació en el marc de la negociació col·lectiva	66
4. Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical	67
4.1 Drets de les seccions sindicals	67
4.2 Delegats sindicals	68
4.3 Cànon econòmic	68
5. Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal	69
5.1 Exclusions	69
5.2 Fixos discontinus	70
5.3 Relacions laborals als centres portuaris d'ocupació	70



Capítol V Normativa d'igualtat	72
1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	73
1.1 Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva	73
1.2 Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat	73
2. Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords	74
2.1 Termini per dur a terme la negociació	74
2.2 Procediment de negociació dels plans d'igualtat	75
Capítol VI Prevenció de riscos laborals	76
1. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals	77
1.1 Millora per conveni col·lectiu	77
1.2 Delegats de prevenció	77
2. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció	78
2.1 Serveis de prevenció	78
2.2 Serveis de prevenció mancomunats	79
3. Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats	80
3.1 Mesures de coordinació d'activitats empresarials	80
Capítol VII Normativa de la seguretat social	82
1. Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei general de la seguretat social	83
1.1 Base de cotització	83
2. Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la seguretat social	84
2.1 Base de cotització	84



Capítol VIII Relacions laborals especials	85
1. Reial decret 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir-ne el risc i ventura	86
1.1 Jornada de treball	86
2. Reial decret 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos d'avocats, individuals o col·lectius	87
2.1 Règim d'exclusivitat	87
2.2 El pacte de permanència	87
2.3 Jornada de treball	88
2.4 Drets col·lectius	88
3. Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals	89
3.1 Retribucions	89
3.2 Jornada	89
3.3 Vacances	90
4. Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar	91
4.1 Durada del període de prova	91
5. Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics	91
5.1 Jornada	91
6. Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació	92
6.1 Període d'adaptació del treball	92



Abreviatures

Art.: Article

CE: Constitució espanyola

DA: Disposició addicional

ET: Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors

ETT: Empresa de treball temporal

LETT: Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal

LGSS: Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social

LOI: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

LOLS: Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical

LOPDP: Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

LTD: Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància

RCUD: Recurs de cassació per a unificació de doctrina

RDIR: Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

RDL: Reial decret llei

RDJE: Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball

RDPI: Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

RLEA: Reial decret 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos d'avocats, individuals o col·lectius



RLED: Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals

RLES: Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar

RLEAP: Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics

RLECE: Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin als centres especials d'ocupació

RLERC: Reial decret 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir-ne el risc i ventura

RSP: Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

SAN: Sentència de l'Audiència Nacional

STC: Sentència del Tribunal Constitucional

STS: Sentència del Tribunal Suprem

STSJ: Sentència del Tribunal Superior de Justícia





Presentació

El Consell de Relacions Laborals, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, és l'òrgan de participació institucional, diàleg i concertació social en matèria de relacions laborals a Catalunya. Una de les seves funcions essencials és la de fomentar i millorar la negociació col·lectiva, des del respecte total a l'autonomia col·lectiva, amb l'objectiu d'impulsar-la, orientar-la i atendre qüestions generals o particulars que puguin requerir atenció i solució.

La negociació col·lectiva és una eina clau per a la regulació de les relacions laborals. La innovació del seu contingut és bàsica per garantir els drets de les persones treballadores, així com ho és perquè les empreses comptin amb un marc adaptat a les seves necessitats i particularitats.

El Consell elabora un Pla de suport a la negociació col·lectiva que, anualment, recull de manera sistematitzada tots els serveis que presta, i les actuacions puntuals i conjunturals que s'orienten a la promoció de la millora dels continguts dels convenis col·lectius negociats a Catalunya.

Un dels eixos del Pla s'ocupa de la formació i el coneixement sobre negociació col·lectiva i preveu l'objectiu de facilitar el coneixement dels canvis normatius en matèria de negociació col·lectiva. La Comissió de Convenis Col·lectius, òrgan especialitzat del Consell, és la responsable de concretar i assolir aquests objectius.

Aquest treball es posa a disposició de les persones que negocien i de les empreses i les persones treballadores afectades perquè puguin trobar les diverses crides legals a la negociació col·lectiva.

El document parteix d'una breu exposició sobre el rol regulador dels diversos acords resultants de la negociació i sobre l'ampli conjunt de normes que afecten i es veuen afectades per la negociació col·lectiva. Inclou també un índex que en facilita la lectura. Cada apartat se centra en l'abordatge sistemàtic d'un bloc concret de crides.

Amb el convenciment que serà molt útil per enfortir el contingut dels convenis col·lectius negociats a Catalunya, us convidem a utilitzar i difondre aquesta guia.





CAPÍTOL I

Rellevància i impacte
de la negociació
col·lectiva en l'àmbit
de les relacions
laborals

1. Dret constitucional

La rellevància en el marc de la regulació de les relacions laborals de la negociació col·lectiva troba el seu fonament directe en el dret constitucional establert a l'article 37.1 CE, en què es determina que "La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i també la força vinculant dels convenis".

En l'àmbit legislatiu estrictament laboral, aquest dret troba també reconeixement a l'article 2.2 de la LOLS, on el dret a la negociació col·lectiva forma part del contingut essencial del dret a la llibertat sindical. El conveni col·lectiu s'enquadra també com a font de la relació laboral a l'article 3.1.b de l'ET, i com a dret laboral a l'article 4.1.c del mateix text legal.

La negociació col·lectiva en la seva variada tipologia ha vingut diferenciant diverses modalitats en la seva aplicació pràctica, una a través dels convenis col·lectius estatutaris que reuneixen els requisits de legitimació i tramitació establerts en el títol III ET, amb eficàcia general per als àmbits personals i territorials d'aplicació; una altra modalitat a través dels convenis extraestatutaris que no reuneixen els requisits de l'esmentat títol III, amb naturalesa contractual, i eficàcia limitada, i finalment també amb els acords i pactes d'empresa que amb contingut més limitat i parcial poden formalitzar els mateixos subjectes legitimats per al conveni col·lectiu estatutari d'empresa, encara que amb menys formalitats i requisits que els que estableix el títol III ET.

A un nivell superior trobem els acords interprofessionals que regula l'article 83.2 ET, i que determina la possibilitat que les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, arribin a acords interprofessionals o intersectorials, és a dir, d'aplicació general per a tots els sectors d'activitat, destinats a estructurar la negociació col·lectiva, i atribueix la negociació de condicions laborals concretes en els diferents àmbits territorials, acords que han de seguir el tractament previst per als convenis col·lectius, per la qual cosa els són aplicables les regles sobre negociació col·lectiva que preveu el títol III de l'ET.



La rellevància d'aquesta àmplia tipologia de negociació col·lectiva delimitarà tant de forma tant directa, com de vegades indirecta, la regulació concreta i fonamental de les condicions laborals en els diferents àmbits d'aplicació.

Aquesta aplicació en el marc de jerarquia de les fonts de la relació laboral ha inclòs no només millores directes sobre la regulació legal mínima, sinó també una font complementaria i de desenvolupament, ja que la normativa laboral fa una crida expressa a la negociació col·lectiva en molts aspectes i matèries.

Aquesta crida a la negociació col·lectiva troba el seu àmbit més habitual en el marc de l'ET, però també en altres marcs normatius, com a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; a la Llei 31 /1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i fins i tot al Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, així com en altres normes legals.

A l'efecte de l'anàlisi d'aquestes crides, la norma delimita en alguns supòsits l'àmbit de la negociació col·lectiva dirigint-la fonamentalment al conveni col·lectiu estatutari, mentre que en alguns supòsits aquesta crida s'adreça específicament als convenis sectorials, enfront dels d'àmbit inferior. En altres supòsits, la remissió és als acords o pactes d'empresa.



CAPÍTOL II

Crida a la negociació col·lectiva a l'estatut dels treballadors

1. Convenis sectorials

En el marc de la regulació de l'ET en diferents matèries, la norma legal remet a la negociació col·lectiva sectorial com a mitjà de possibilitar el desenvolupament del contingut d'aquestes matèries. La remissió confereix a aquesta negociació una rellevància molt destacada, atesa la importància que en el marc de la relació laboral tenen les matèries susceptibles d'aquesta.

1.1 Contractes formatius

Al contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional, l'article 11.3.c ET, en relació amb la durada, estableix que "la durada d'aquest contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir un any. Dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o autonòmic, o si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'un àmbit inferior en poden determinar la durada, atenent les característiques del sector i de les pràctiques professionals a efectuar". Per això el conveni sectorial pot delimitar una durada d'aquest contracte formatiu dins dels límits de durada mínima i màxima establerta en el marc legal.

En la regulació comuna de les modalitats contractuals formatives, tant de formació en alternança com de pràctica professional, l'article 11.4.e ET estableix que, "mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal, autonòmic o, si no n'hi ha, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball, les activitats, els nivells o els grups professionals que es poden exercir per mitjà d'un contracte formatiu".

Aquesta possibilitat atorga la determinació d'utilització dels contractes formatius de formació en alternança, i el d'obtenció de pràctica professional en aquells àmbits funcionals i d'estructura professional que les parts acordin en l'àmbit sectorial.



Contractes formatius de pràctica professional

La crida a la negociació col·lectiva sectorial remet a les matèries següents:

- Durada del contracte dins dels límits de l'ET.
- Llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals que es poden formalitzar amb el contracte.

1.2 Contractes de durada determinada de circumstàncies de la producció

La durada d'aquests contractes amb caràcter general no pot ser superior a sis mesos. Tanmateix, l'article 15.2 ET permet que "per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es pot ampliar la durada màxima del contracte fins a un any".

Aquesta possibilitat àmpliament utilitzada en la negociació col·lectiva sectorial permet que, en els supòsits de formalització d'aquest contracte, quan s'acrediti l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions —que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no responguin als supòsits de formalització dels contractes fixos discontinus—, es produeixi aquesta ampliació fins a l'any de durada, i per això és possible una ampliació de durada inferior a la màxima permesa per l'ET.

Contractes de durada determinada

El contracte de circumstàncies de la producció per causes ocasionals i imprevisibles es pot ampliar fins a una durada màxima d'un any (article 15.2 ET).

1.3 Contracte fix discontinu

En la regulació d'aquesta modalitat contractual, l'article 16.4 ET estableix que la durada màxima del període d'inactivitat és de tres mesos en els supòsits en què la



formalització es justifiqui per la subscripció de contractes, subcontractes o amb motiu de concessions administratives. Tot i això, en aquests supòsits “els convenis col·lectius sectorials poden determinar un termini màxim d’inactivitat entre subcontractes”. Això motiva que la limitació màxima del període d’inactivitat esmentat pot ser ampliada o reduïda d’acord amb el que reguli el conveni sectorial.

Així mateix, l’article 16.5 ET determina que “Els convenis col·lectius d’àmbit sectorial poden establir una borsa sectorial d’ocupació en la qual es poden integrar les persones fixes discontinües durant els períodes d’inactivitat, amb l’objectiu d’afavorir-ne la contractació i la formació contínua durant aquests períodes, tot això sense perjudici de les obligacions en matèria de contractació i crida efectiva de cadascuna de les empreses en els termes que preveu aquest article.

Aquests mateixos convenis poden acordar, quan les peculiaritats de l’activitat del sector ho justifiquin, la subscripció a temps parcial dels contractes fixos discontinus, i l’obligació de les empreses d’elaborar un cens anual del personal fix discontinu.

Així mateix, poden establir un període mínim de crida anual i una quantia per fi de crida a satisfer per les empreses a les persones treballadores, quan aquesta coincideixi amb la finalització de l’activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida”.

La crida a la negociació col·lectiva sectorial en aquest tipus de contractes de treball reforça el paper dels interlocutors socials a delimitar aspectes molt rellevants en la seva aplicació pràctica. El conveni sectorial pot:

- Establir una borsa sectorial per afavorir la contractació de les persones treballadores en els períodes d’inactivitat.
- Possibilitar la subscripció del contracte a temps parcial.
- Establir l’obligació d’un cens anual del personal fix discontinu.
- Regular un període mínim de crida anual.



- Establir una quantia de compensació per finalització del període d'activitat, quan no es produeixi una nova crida de manera successiva.

En relació amb la possible conversió voluntària de contractes fixos discontinus a indefinits ordinaris que regula l'article 16.7 ET, la sol·licitud que determina aquest precepte legal ho fa "de conformitat amb els procediments que estableixi el conveni col·lectiu sectorial o, si no, l'acord d'empresa".

Fixos discontinus

La regulació legal remet al conveni sectorial en les matèries següents:

- Regulació de la durada del període d'inactivitat en supòsits de subcontractes.
- Borsa sectorial d'ocupació en períodes d'inactivitat.
- Formalització a temps parcial.
- Obligació de cens anual.
- Regulació d'un període mínim de crida anual.
- Compensació per finalització del període d'activitat.
- Procediment de conversió en indefinits ordinaris.

1.4 Clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva

L'article 83.2 ET, en regular les unitats de negociació, estableix que es poden establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, i fixar, si escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent. Així mateix s'estableix que "aquestes clàusules també les poden pactar en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, aquells sindicats i associacions empresarials que tinguin la legitimació necessària".



Estructura de la negociació col·lectiva

El conveni sectorial pot establir clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i regles de conflicte per concurrència entre convenis (article 83.2 ET).

1.5 Concurrència convenis

L'article 83.1 ET regula la concurrència de convenis, i estableix que a un conveni col·lectiu, mentre és vigent, no el pot afectar el que disposen convenis d'àmbit diferent excepte si hi ha un pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'article 83.2 ET; d'aquesta manera es possibilita que els convenis sectorials en els termes del precepte estatutari esmentat puguin incidir en aquesta concurrència.

Concurrència de convenis

És possible regular l'afectació per concurrència de convenis (article 83.1 ET).

Quadre resum crida ET al conveni sectorial

- Contractes formatius de pràctica professional: durada dins de límits ET, concreció de llocs, nivells o grups professionals de formalització.
- Contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció: ampliació de la durada fins a un any.
- Fixos discontinus: període inactivitat en subcontractes, borsa sectorial d'ocupació, formalització a temps parcial, cens anual, període mínim crida, compensació econòmica, conversió a indefinits ordinaris.
- Estructura de la negociació col·lectiva i concurrència de convenis.



2. Convenis col·lectius no sectorials

La remissió de l'ET als convenis col·lectius no sectorials es fa en els supòsits següents.

2.1 Contracte formatiu de formació en alternança

La regulació d'aquesta modalitat contractual respecte al salari aplicable remet a l'article 11.2.m ET: "La retribució és la que estableixi per a aquests contractes el conveni col·lectiu aplicable", tenint en compte que en tot cas operarà com a límit mínim l'import del salari mínim interprofessional (SMI) en proporció a la jornada que es du a terme.

Contracte formatiu en alternança

Regulació de la retribució del contracte amb subjecció al límit SMI dependent de la jornada.

2.2 Contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional

En relació amb la retribució d'aquest contracte formatiu, l'article 11.3.i ET remet al conveni col·lectiu: "La retribució pel temps de treball efectiu és la que fixi el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa per a aquests contractes". En cap cas la retribució no pot ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Contracte per a pràctica professional

La regulació de la retribució d'aquests contractes remet al conveni col·lectiu.



2.3 Normes comunes als contractes formatius

En el marc de les normes comunes dels contractes formatius, l'article 11.6 ET estableix que "En la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius. Així mateix, es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit". Això permet expressament que els convenis col·lectius puguin establir criteris i procediments per possibilitar l'aplicació d'aquesta mesura d'igualtat, així com els acords tendents a incentivar la conversió dels contractes formatius en indefinits com a clàusula negocial de compromís.

Normes comunes als contractes formatius

- Establiment de mecanismes de presència equilibrada de dones i homes.
- Compromisos de conversió a indefinits.

2.4 Contractes a temps parcial

La regulació del contracte parcial a l'article 12 ET faculta la negociació col·lectiva en diferents aspectes de desenvolupament de les condicions d'aquest contracte.

2.4.1 Mobilitat voluntària

L'article 12.4.e ET estableix que "A fi de possibilitar la mobilitat voluntària al treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial, i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu". Això determina la possibilitat que el conveni col·lectiu estableixi procediments per a les sol·licituds de mobilitat voluntària que regula aquest precepte legal, i que articuli la regulació de conversió en els supòsits de temps parcial a temps complet o viceversa, o bé l'increment de les hores de treball en temps parcial.



2.4.2 Formació professional contínua

Així mateix l'article 12.4.f ET remet al conveni col·lectiu perquè estableixi mesures de garantia d'accés a la formació professional contínua, ateses les particularitats de jornada d'aquests contractes, i la limitació horària que això pot produir la norma, i determina que "Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals".

2.4.3 Hores complementàries

En el marc de la regulació de les hores complementàries, s'atorga als convenis col·lectius la possibilitat d'incrementar el percentatge legal d'hores complementàries pactades. L'article 12.5.c ET estableix que "Els convenis col·lectius poden establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, no pot ser inferior al trenta per cent esmentat ni excedir el seixanta per cent de les hores ordinàries contractades".

Així mateix, a l'article 12.5.d ET, amb relació al termini de preavís, es possibilita que "El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini de preavís inferior". Aquesta regulació implica la possibilitat de reduir el termini de preavís, però no pas incrementar el termini de tres dies.

Pel que fa al percentatge màxim d'hores complementàries voluntàries, l'article 12.5.g ET també remet al conveni col·lectiu, en permetre l'increment de la regulació legal, ja que estableix que el percentatge "no pot superar el quinze per cent, ampliables al trenta per cent per conveni col·lectiu".



Contractes a temps parcial

La remissió al conveni col·lectiu es realitza per a:

- Procediments de mobilitat voluntària per a conversió a temps complet o viceversa.
- Mesures d'accés efectiu a la formació professional contínua.
- Increment del percentatge d'hores complementàries.
- Minoració del termini de preavís per a la realització d'hores complementàries pactades.

2.5 Període de prova

El conveni col·lectiu pot establir la durada del període de prova, en els termes i els límits que regula l'article 14.1 ET. En aquest precepte es determina que "Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius".

En relació amb aquest precepte, la durada dels contractes de durada determinada també pot ser regulada pel conveni col·lectiu de forma diferenciada a la regulació legal, ja que estableix que "En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 concertats per un temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir el mes, llevat que es disposi una altra cosa en conveni col·lectiu".

Període de prova

- Límits de durada ordinària.
- Regulació de la durada en contractes de durada determinada per temps no superior a sis mesos.



2.6 Contractes de durada determinada

L'article 15.7 ET, en regular l'obligació de l'empresa d'informar les persones amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, per tal de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a la resta de persones treballadores, possibilita que "aquesta informació es pot facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva que assegurin la transmissió de la informació".

La crida a la negociació col·lectiva es manifesta també a l'article 15.8 ET, en regular els plans de reducció de la temporalitat i l'accés a la formació professional per a l'ocupació: "Els convenis col·lectius poden establir plans de reducció de la temporalitat, així com fixar criteris generals relatius a la relació adequada entre el volum de la contractació de caràcter temporal i la plantilla total de l'empresa, criteris objectius de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits, així com fixar percentatges màxims de temporalitat i les conseqüències que se'n deriven d'incomplir-los.

Així mateix, els convenis col·lectius poden establir criteris de preferència entre les persones amb contractes de durada determinada o temporals, incloses les persones posades a disposició.

Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquestes persones treballadores a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació, a fi de millorar-ne la qualificació i afavorir-ne la progressió i mobilitat professionals".



Contractes de durada determinada

- Mecanismes d'informació sobre vacants de llocs permanents.
- Plans de reducció de temporalitat.
- Criteris objectius de conversió en indefinits.
- Percentatges màxims de temporalitat i conseqüències jurídiques.
- Criteris de preferència.
- Mesures d'accés efectiu per a formació per a l'ocupació.

2.7 Contractes fixos discontinus

En la regulació de la crida per a la reincorporació al període d'activitat d'aquesta modalitat contractual, l'article 16.3 ET regula que "Mitjançant un conveni col·lectiu o, si no, un acord d'empresa, s'han d'establir els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontinues".

Fixos discontinus

Regulació de la crida per a la reincorporació al període d'activitat.

2.8 No discriminació en les relacions laborals

En el marc de les mesures per a la no discriminació en les relacions laborals de l'article 17.4 ET, remet a la negociació col·lectiva en establir que "sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracti.



Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir-ne l'accés al grup professional o lloc de treball de què es tracti".

Mesures de no discriminació en les relacions laborals

- Mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de dones.
- Establir reserves i preferències de contractació en igualtat de condicions a les persones de sexe menys representat al grup professional.
- Mesures de preferència en ascensos per a persones de sexe menys representat en igualtat de condicions.

2.9 Sistema de classificació professional

En la regulació de la classificació professional, l'article 22.1 ET remet a la negociació col·lectiva l'establiment del sistema en incidir que "Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de grups professionals".

Classificació professional

Establiment del sistema de classificació professional per grups professionals.

2.10 Promoció i formació professional a la feina

La remissió en aquesta matèria a fi de garantir els elements d'igualtat necessaris el fa l'article 23.2 ET quan determina que "En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes



que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors dels dos sexes”.

En relació amb el permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys, l'article 23.3 ET precisa que “El dret s'entén complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva”.

Així mateix, remet indirectament a la regulació de la manera de gaudir del permís en establir que “Si el conveni col·lectiu no ho preveu, la concreció de la manera de gaudir del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari”.

Promoció i formació professional

- Mesures de garantia d'igualtat i no discriminació.
- Pla de formació.
- Concreció de la manera de gaudir del permís.

2.11 Ascensos

L'article 24.1 ET remet a la regulació i procediment d'ascensos al conveni col·lectiu: “Els ascensos dins del sistema de classificació professional s'han de produir d'acord amb el que s'estableixi en el conveni”.

Ascensos

- Regulació del procediment d'ascensos en el sistema de classificació professional.



2.12 Promoció econòmica

Quan l'article 25.1 ET regula aquesta promoció econòmica estableix que "El treballador, en funció de la feina que exerceixi, pot tenir dret a una promoció econòmica en els termes que es fixin en el conveni col·lectiu o contracte individual".

Promoció econòmica

- Regulació de la promoció econòmica.

2.13 Salari i liquidació

En la determinació de l'estructura salarial, l'article 26.3 ET regula que "Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte individual, s'ha de determinar l'estructura del salari".

En relació amb la liquidació del salari, i la documentació mitjançant el rebut de salaris, l'article 29.1 ET remet al conveni col·lectiu la possibilitat de substituir el model: "El full de salaris s'ha d'ajustar al model que aprovi el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb la claredat i la separació degudes les diferents percepcions del treballador i també les deduccions que siguin procedents legalment".

Salari i liquidació

- Regulació de l'estructura salarial.
- Model de rebut de salaris.



2.14 Gratificacions extraordinàries

En la regulació del mes de pagament de les gratificacions extraordinàries i el possible prorrateig mensual, l'article 31 ET determina que, juntament amb la gratificació extraordinària de Nadal, "l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment, s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

No obstant això, es pot acordar en el conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les dotze mensualitats".

Gratificacions extraordinàries

- Fixació del mes de la segona paga extraordinària.
- Import de les gratificacions.
- Regulació del prorrateig de pagues.

2.15 Jornada

2.15.1 Durada

A l'hora d'establir la durada de la jornada laboral, l'article 34.1 ET remet al conveni col·lectiu i diu que "La durada de la jornada de treball s'ha de pactar en els convenis col·lectius o contractes de treball".

2.15.2 Distribució irregular

En regular la distribució irregular de jornada, l'article 34.2 ET remet inicialment al conveni col·lectiu i determina que "Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any".

Així mateix, es fa una remissió al conveni col·lectiu per a la compensació de les diferències en hores de la distribució irregular, i estableix que "La compensació de



les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'acordi per conveni col·lectiu o, a falta de previsió sobre això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors”.

2.15.3 Límit de la jornada ordinària

A l'hora d'establir el límit de la jornada ordinària de treball, l'article 34.3 ET possibilita superar les nou hores ordinàries de treball efectiu, “llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, i s'ha de respectar en tot cas el descans entre jornades”.

2.15.4 Adaptació de jornada

En la regulació del dret de la persona treballadora a l'adaptació de la jornada, la regulació que conté l'article 34.8 ET remet a la negociació col·lectiva la concreció d'aquest dret, així com el procés de negociació entre l'empresa i la persona treballadora per al seu reconeixement i aplicació: “En la negociació col·lectiva es poden establir, amb respecte al que disposa aquest apartat, els termes del seu exercici, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i l'altre”. Per això, la regulació d'aquesta matèria en el conveni col·lectiu resulta d'aplicació preferent a la regulació subsidiària que estableix l'article 34.8 ET.

2.15.5 Registre de jornada

Pel que fa a l'establiment del registre de jornada que constitueix una obligació empresarial, l'article 34.9 ET estableix la possibilitat que el conveni col·lectiu reguli aquesta matèria, i estableix que “Mitjançant una negociació col·lectiva o un acord d'empresa o, si no n'hi ha, una decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'ha d'organitzar i documentar aquest registre de jornada”.



Jornada

La remissió al conveni col·lectiu es fa per a:

- Durada de la jornada.
- Regulació de distribució irregular.
- Compensació d'hores de distribució irregular.
- Superació del límit de nou hores de la jornada ordinària.
- Regulació d'adaptació de la jornada.
- Registre de la jornada.

Per tenir en compte

L'STS d'11 de desembre del 2019, recurs 147/2018, va declarar nul·la la clàusula d'un conveni que establia un termini de dos dies de preavís. El Tribunal entén que en una distribució irregular de la jornada s'imposa el límit de 5 dies que la llei imposa com a preavís per a aquesta, sigui quina en sigui la font reguladora. Amb el mateix sentit, l'STS de 16 d'abril de 2014 (EDJ 2014/76961).

2.16 Hores extraordinàries

A l'hora de regular l'opció entre abonament o compensació amb descans equivalents, l'article 35.1 ET estableix que "Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'ha d'optar entre pagar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït".

Hores extraordinàries

- Opció de modalitat de compensació d'hores extraordinàries.
- Import econòmic de l'abonament.



Per tenir en compte

D'acord amb l'**STS de 9 desembre de 2010 (EDJ 2010/298274)**, recurs 46/2009, els convenis col·lectius, sempre que no superin aquest màxim, poden establir que tota jornada laboral, amb independència de l'estructura i regulació concreta que es pacti sobre aquesta en els convenis col·lectius, té naturalesa ordinària.

És ajustada a la legalitat la precisió del Conveni col·lectiu que estableix una jornada ordinària dividida en dues parts, una de "general" i una altra de "flexible", que entre totes dues en cap cas superen les 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual pactant que només seran extraordinàries les hores que ultrapassin el màxim legal establert a l'article 34.1 ET, tenint en compte la consideració de jornada ordinària de treball.

2.17 Treball nocturn

Es remet a la negociació col·lectiva la retribució específica del treball nocturn, quan l'article 36.2 ET estableix que: "El treball nocturn té una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, llevat que el salari s'hagi establert atenent el fet que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa o s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos".

Treball nocturn

Retribució del treball nocturn.

2.18 Reducció de la jornada per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu

L'article 37.6 ET possibilita que la reducció de la jornada en aquests supòsits pugui acumular-se si es regula en el conveni col·lectiu. La norma estableix que "Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes".



Reducció de jornada per cura de fills afectats de càncer o una altra malaltia greu

Regulació de l'acumulació de la reducció en jornades completes.

2.19 Concreció horària de permisos i reduccions

La concreció horària i la determinació dels permisos previstos per a lactància, fills o filles prematurs, i reducció de jornada corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. Ara bé, es possibilita que es reguli en el conveni col·lectiu quan l'article 37.7 ET estableix que "No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte en cas de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i ha de precisar la data en què inicia i finalitza el permís de cura del lactant o la reducció de jornada".

Permisos i reduccions

- Regulació dels criteris de concreció horària.
- Determinació del termini de preavis de l'inici i la finalització del permís de lactància i de la reducció de jornada.

2.20 Absència per força major

A la regulació que conté l'article 37.9 ET s'estableix una remissió directa al conveni col·lectiu per a la retribució i justificació per a l'absència per força major, quan determina que "Les persones treballadores tenen dret que els siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, de conformitat amb el que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores,



i les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, l'acreditació del motiu d'absència”.

Absència per força major

Regulació de la retribució de les hores d'absència.

2.21 Durada i gaudi de les vacances

L'article 38.1 ET remet a la regulació del conveni col·lectiu la durada de les vacances anuals, sens perjudici del límit legal de dret necessari de trenta dies naturals que estableix. La norma disposa que “El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, ha de ser el pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual”.

Pel que fa als períodes de gaudi, l'article 38.2 ET regula que “El període o els períodes per gaudir-ne l'han de fixar de comú acord l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances”.

Vacances

- Durada de les vacances.
- Fixació dels períodes de gaudi segons la planificació anual de les vacances.

2.22 Mobilitat funcional. Cobertura de vacants

En els casos de mobilitat a funcions superiors, l'article 39.2 ET remet a la negociació col·lectiva una regulació diferent de l'establerta legalment amb relació als períodes i terminis per a la cobertura de vacants. La norma determina que “Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants”.



La norma legal també possibilita que el canvi de funcions diferents de les pactades no incloses en els supòsits previstos a l'article 39 ET es pugui fer d'acord amb el que regula el conveni col·lectiu. En aquest sentit, l'article 39.4 ET estableix que "El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en el conveni col·lectiu".

Mobilitat funcional

- Períodes per a la reclamació de la cobertura de vacants.
- Regulació de supòsits de mobilitat funcional no regulats a l'ET.

2.23 Mobilitat geogràfica. Trasllats

Pel que fa a les despeses en els supòsits de trasllats, l'article 40.1 ET determina que la compensació "mai no pot ser inferior als límits mínims que estableixin els convenis col·lectius".

Trasllats

Import de la compensació de les despeses del trasllat.

2.24 Permís parental

La regulació del permís parental a l'article 48 bis ET remet al conveni col·lectiu respecte del termini de preavis d'inici o fi, ja que estableix un termini de comunicació a l'empresa amb una antelació de deu dies "o la concretada pels convenis col·lectius, llevat de força major".

També remet a la possible limitació del permís quan determina que "en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental



en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, i ho ha de justificar per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible”.

Permís parental

- Termini de preavís d'inici i de fi del permís.
- Regulació de la limitació dels supòsits d'ajornament de la concessió del permís.

2.25 Prioritat de permanència en acomiadaments col·lectius

L'article 51.5 ET remet la possible aplicació de prioritat de permanència en els casos d'extinció del contracte per acomiadament col·lectiu al conveni col·lectiu, en establir que “Mitjançant conveni col·lectiu o un acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors d'una edat determinada o persones amb discapacitat”.

Prioritat de permanència en els acomiadaments col·lectius

Establir prioritats de permanència segons càrregues familiars, edat o discapacitat.

2.26 Faltes i sancions dels treballadors

En la graduació de faltes i sancions, l'article 58.1 ET regula que s'estableixin a les disposicions legals o al conveni col·lectiu que sigui aplicable.



Faltes i sancions

Graduació de les faltes i sancions.

2.27 Comitè intercentres

A l'hora de regular la constitució i el funcionament d'un comitè intercentres, l'article 63.3 ET remet al conveni col·lectiu, quan estableix que "Només es pot pactar mitjançant conveni col·lectiu la constitució i el funcionament d'un comitè intercentres, que pot tenir un màxim de tretze membres, designats d'entre els components dels diferents comitès de centre".

Remet així mateix al conveni col·lectiu respecte a les funcions dels comitès esmentats, quan el mateix precepte diu: "Aquests comitès intercentres no es poden atorgar altres funcions que les que els concedeixi expressament el conveni col·lectiu en què se n'acordi la creació".

Comitès intercentres

- Pacte de constituir i funcionament d'un comitè intercentres.
- Funcions dels comitès esmentats.

2.28 Dret d'informació i consultes

L'article 64.9 ET fa una crida als convenis col·lectius per ampliar el contingut i les modalitats d'aquests drets regulats a l'article 64 ET, i així determina que "Respectant allò que s'ha establert legalment o reglamentàriament, en els convenis col·lectius es poden establir disposicions específiques relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels drets d'informació i consulta que preveu aquest article, així com al nivell de representació més adequat per exercir-los".



Informació i consultes

Establiment del contingut i les modalitats d'exercici del dret d'informació i consulta dels representants legals de les persones treballadores.

2.29 Garanties dels representants legals de les persones treballadores

En el marc de les garanties reconegudes als representants legals de les persones treballadores, l'article 68 ET possibilita l'acumulació de les hores per conveni col·lectiu, quan estableix que "Es pot pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal, en un o diversos components, sense ultrapassar el màxim total, que poden quedar rellevat o rellevats del treball, sens perjudici de la seva remuneració".

Garanties

Regulació de la possible acumulació de les hores de crèdit.

2.30 Procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius

L'article 85.2 ET estableix que a través de la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

Així mateix, sens perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva s'ha d'articular el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors.



Informació i seguiment dels acomiadaments objectius

- Procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius.
- Articular el deure de negociar plans d'igualtat.

2.31 Vigència del conveni. Ultraactivitat

D'acord amb la regulació de l'article 86.3 ET, la vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert al mateix conveni. Això possibilita que aquesta remissió que es fa al conveni col·lectiu en determini el règim d'ultraactivitat.

2.32 Compliment de l'edat ordinària de jubilació

A través dels convenis col·lectius es pot determinar l'extinció del contracte de treball en l'anomenada jubilació forçosa. La disposició addicional desena ET possibilita que "els convenis col·lectius poden establir clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment pel treballador d'una edat igual o superior a 68 anys" quan es compleixin els requisits que regula aquest precepte legal, i que s'especifica excepcionalment quan la taxa d'ocupació de les dones treballadores per compte d'altri afiliades a la Seguretat Social en alguna de les activitats econòmiques corresponents a l'àmbit funcional del conveni sigui inferior al 20 per cent de les persones ocupades en aquestes.

Jubilació forçosa

Establir clàusules d'extinció del contracte en el marc de la regulació de l'ET que impliquen jubilacions forçoses.



3. Acords/pactes col·lectius d'empresa

Els acords o pactes col·lectius d'empresa constitueixen pactes assolits entre la representació legal de les persones treballadores o la representació sindical i l'empresa, per regular determinades condicions en els casos previstos pel mateix ET, en què diversos preceptes remetent a aquests acords sense les formalitats i els tràmits que requereix la negociació d'un conveni col·lectiu.

L'ET remet la regulació de determinades matèries a l'acord d'empresa si no hi ha previsió en el conveni col·lectiu en les matèries següents:

- Sistema de classificació professional (article 22.1 ET).
- Sistema d'ascensos (article 24.1 ET).
- Elaboració del model de rebut de salaris (article 29.1.3 ET).
- Distribució irregular de la jornada anual (article 34.2 ET).
- Compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada (article 34.2 ET).
- Fixació d'una jornada diària superior a nou hores de treball ordinari (article 34.3 ET).
- Fixació del mes d'abonament de la segona gratificació extraordinària (article 31 ET).
- Drets de les víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa; dret a realitzar la feina a distància o a deixar de fer-la (article 37.8 ET).



- Inaplicació del conveni col·lectiu de l'empresa cedent a les persones treballadores cedides (article 44.4 ET).
- Reducció de la representació unitària per adaptar-la a la plantilla de l'empresa, en cas de disminució significativa d'aquesta (article 67.1 ET).
- Inaplicació del conveni, segons el que preveu l'article 82.3 ET.

La negociació, l'aprovació i la publicació dels acords d'empresa no requereixen el compliment del que disposa el títol III de l'ET per als convenis col·lectius (STS de 22 de juliol de 2013, recurs 106/2012). Ara bé, atès que aquests acords substitueixen el conveni i afecten tot el personal de l'empresa, els han de negociar els subjectes legitimats per l'article 87.1 ET per negociar un conveni estatutari d'empresa.

Acords/pactes col·lectius de les empreses

- Sistema de classificació professional (article 22.1 ET).
- Sistema d'ascensos (article 24.1 ET).
- Elaboració del model de rebut de salaris (article 29.1.3 ET).
- Distribució irregular de la jornada anual (article 34.2 ET).
- Compensació de les diferències en la distribució irregular (article 34.2 ET).
- Fixació d'una jornada diària superior a nou hores de treball ordinari (article 34.2 ET).
- Fixació del mes d'abonament de la segona gratificació extraordinària (article 34.3 ET).
- Drets de les víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme a la reducció de la jornada de treball (article 37.8 ET).
- Inaplicació del conveni col·lectiu de l'empresa cedent a les persones treballadores cedides (article 44.4 ET).
- Reducció de la representació unitària per adaptar-la a la plantilla de l'empresa (article 67.1 ET).
- Inaplicació del conveni (article 82.3 ET).



Quadre resum crida als convenis col·lectius no sectorials a l'ET	
Contractes de formació en alternança	<ul style="list-style-type: none"> • Import de la retribució (article 11.2.m ET).
Contractes de pràctica professional	<ul style="list-style-type: none"> • Import de la retribució (article 11.3.i ET).
Normes comunes als contractes formatius	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismes de presència equilibrada de dones i homes (article 11.6 ET). • Compromisos de conversió en indefinits (article 11.6 ET).
Contractes a temps parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Conversió voluntària (article 12.4.e ET). • Formació professional (article 12.4.f ET). • Percentatges d'hores complementàries (article 12.5.c ET). • Preavis d'hores complementàries pactades (article 12.5.d ET).
Període de prova	<ul style="list-style-type: none"> • Límits de la durada (article 14.1 ET). • Durada de contractes de durada determinada (article 14.1 ET).
Contractes de durada determinada	<ul style="list-style-type: none"> • Informacions vacants llocs indefinits (article 15.7 ET). • Plans de reducció de temporalitat (article 15.8 ET). • Criteris de conversió a indefinits (article 15.8 ET). • Percentatges de temporalitat (article 15.8 ET). • Criteris de preferència (article 15.8 ET). • Mesures de formació professional (article 15.8 ET).
Contractes fixos discontinus	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació de la crida per a la reincorporació (article 16.3 ET).



Quadre resum crida als convenis col·lectius no sectorials a l'ET	
Mesures antidiscriminació	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'acció positiva (article 17.4 ET). • Reserves i preferències de contractació en igualtat de condicions (article 17.4 ET). • Preferències d'ascensos en igualtat de condicions (article 17.4 ET).
Sistema de classificació professional	<ul style="list-style-type: none"> • Establiment del sistema de classificació professional (article 22.1 ET).
Promoció i formació professional	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de garantia d'igualtat i no discriminació (article 23.3 ET). • Plans de formació (article 23.3 ET). • Concreció de la manera de gaudir del permís (article 23.3 ET).
Ascensos	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació del procediment d'ascensos (article 24.1 ET).
Promoció econòmica	<ul style="list-style-type: none"> • Fixació de la promoció econòmica (article 25.1 ET).
Salari	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura del salari (article 26.3 ET).
Liquidació de salaris	<ul style="list-style-type: none"> • Model del rebut de salaris (article 29.3 ET).
Gratificacions extraordinàries	<ul style="list-style-type: none"> • Fixació del mes de la segona paga (article 31 ET). • Import (article 31 ET). • Regulació del prorrateig (article 31 ET).
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Durada (article 34.1 ET). • Distribució irregular (article 34.2 ET). • Límit de la jornada ordinària (article 34.3 ET). • Adaptació de la jornada (article 34.8 ET). • Registre de la jornada (article 34.9 ET).



Quadre resum crida als convenis col·lectius no sectorials a l'ET	
Hores extraordinàries	<ul style="list-style-type: none"> • Opció de la modalitat de compensació (article 35.1 ET). • Import econòmic (article 35.1 ET).
Treball nocturn	<ul style="list-style-type: none"> • Retribució (article 36.2 ET).
Reducció de jornada per cura de fills afectats de càncer o una altra malaltia greu	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació de l'acumulació de jornades reduïda (article 37.6 ET).
Permisos i reduccions	<ul style="list-style-type: none"> • Concreció horària (article 37.7 ET). • Termini de preavís (article 37.7 ET).
Absència per força major	<ul style="list-style-type: none"> • Retribució (article 37.9 ET).
Vacances	<ul style="list-style-type: none"> • Durada (article 38.1 ET). • Fixació dels períodes de gaudi (article 38.2 ET).
Mobilitat funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Terminis de cobertura de vacants (article 39.2 ET).
Mobilitat geogràfica	<ul style="list-style-type: none"> • Import de compensació per trasllat (article 40.1 ET).
Permís parental	<ul style="list-style-type: none"> • Termini de preavís (article 48 bis ET). • Limitació d'utilització (article 48.bis ET).
Acomiadaments col·lectius	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritat de permanència per càrregues familiars o discapacitat (article 51.5 ET).
Faltes i sancions	<ul style="list-style-type: none"> • Graduació (article 58.1 ET).
Comitès intercentres	<ul style="list-style-type: none"> • Constitució (article 63.3 ET). • Funcions (article 63.3 ET).



Quadre resum crida als convenis col·lectius no sectorials a l'ET	
Informació i consultes	<ul style="list-style-type: none"> • Contingut i modalitats d'informació i consulta (article 64.9 ET).
Garanties dels representants	<ul style="list-style-type: none"> • Acumulació d'hores (article 68 ET).
Informació i seguiment d'acomiadaments objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius (article 85.2 ET).
Plans d'igualtat	<ul style="list-style-type: none"> • Articular el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de 250 persones treballadores (article 85.2 ET).
Vigència del conveni	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació de la ultraactivitat després de la vigència del conveni (article 86.3 ET).
Edat de jubilació	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilació forçosa (disposició addicional 10a ET).





CAPÍTOL III

Normes de desenvolupament de l'estatut dels treballadors

1. Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball

1.1 Règims de descans alternatiu

En la regulació del règim de descansos alternatiu a les reduccions dels descansos entre jornades i setmanals previstos a l'ET, l'article 2 RDJE estableix que "en els convenis col·lectius es pot autoritzar que, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador afectat, la totalitat o part dels descansos compensatoris deguts per les reduccions previstes en aquest Reial decret per als descansos entre jornades es pugui acumular per gaudir-ne conjuntament amb les vacances anuals. De la mateixa manera es poden acumular les compensacions previstes per al mig dia del descans setmanal".

Descansos alternatiu

- Acumulació de reduccions de descansos entre jornades durant les vacances.
- Acumulació de mig dia de descans setmanal per vacances.

1.2 Temps de treball i descans dels empleats de finques urbanes

La determinació dels períodes de descans de què aquestes persones treballadores han de gaudir cada dia de feina, i, dins de les hores de servei, d'un o diversos períodes de descans, es remet al conveni col·lectiu, quan l'article 3.1 RDJE estableix que el gaudi ha de ser "en la forma que es determini per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, mitjançant un acord amb el titular de l'immoble, de manera que el temps de treball efectiu no excedeixi la durada màxima de la jornada ordinària de treball establerta amb caràcter general".



Empleats de finques urbanes

Períodes de descansos dins de les hores de servei.

1.3 Regles especials per a activitats de temporada a l'hostaleria

L'article 7.1 RDJE possibilita que mitjançant el conveni col·lectiu es pot acordar l'acumulació del mig dia de descans setmanal en períodes més amplis de quatre setmanes, així com la reducció a deu hores del descans entre jornades. La norma reglamentària determina que "Mitjançant el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es pot acordar l'acumulació del mig dia de descans a què es refereix l'article anterior en períodes més amplis, que en cap cas no poden excedir quatre mesos". També a través del conveni col·lectiu "es pot acordar la reducció a deu hores del descans entre jornades previst a l'apartat 3 de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors i la seva compensació de forma acumulada".

Activitats temporals d'hostaleria

- Acumulació de mig dia de descans fins a quatre mesos.
- Reducció a deu hores de descansos entre jornades.

1.4 Temps de treball efectiu i temps de presència

L'article 8.1 RDJE diu que per al còmput de la jornada en els diferents sectors del transport i en la feina al mar cal distingir entre temps de treball efectiu i temps de presència. La concreció i la regulació les remet als convenis col·lectius, i estableix que "En els convenis col·lectius s'han de determinar en cada cas els supòsits concrets conceptuables com a temps de presència".

Així mateix, hem de considerar la remissió que en fa l'article 8.2 RDJE en establir en la limitació dels temps de presència que "Els temps de presència no poden excedir en cap cas vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes i



s'han de distribuir d'acord amb els criteris que es pactin col·lectivament i respectant els períodes de descans entre jornades i setmanal propis de cada activitat”.

Temps de treball efectiu i presència

- Supòsits conceptuats com a temps de presència.
- Límits del temps de presència.

1.5 Temps de treball als transports per carretera

En la regulació del temps de presència en aquest sector d'activitat, l'article 10.4 RDJE possibilita que als convenis col·lectius sectorials d'àmbit estatal s'acordin altres termes i condicions de la regulació reglamentària.

Pel que fa a la delimitació en les operacions de càrrega i descàrrega, s'estableix que la tercera hora i següents es consideren temps de treball efectiu, llevat que se'n conegui per endavant la durada previsible “en les condicions pactades en els convenis col·lectius d'àmbit estatal o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior”.

La norma també remet a la negociació col·lectiva sobre límits d'hores setmanals, en determinar que “Exclusivament mitjançant un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal poden pactar-se, per als supòsits previstos a les lletres a), b), i d) de l'apartat 4, a efectes de l'esmentat límit d'hores setmanals, criteris diferents de còmput dels períodes de temps de presència indicats”.

Pel que fa al còmput i compensació del temps de presència, l'article 10.5 RDJE estableix que “pot ampliar-se fins a un màxim de dos mesos mitjançant el conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal, sempre que aquesta ampliació es fonamenti en l'existència de raons objectives o tècniques o d'organització del treball, com ara el caràcter internacional dels serveis de transport”.



Temps de treball del sector del transport per carretera per conveni sectorial estatal

- Condicions del còmput d'hores de càrrega i descàrrega.
- Criteris del còmput del límit d'hores setmanals.
- Ampliació del còmput i compensació de les hores de presència.

1.6 Límits del temps de treball dels treballadors mòbils

Quant al límit de 48 hores en període quadrimestral, l'article 10 bis RDJE permet que el període de referència establert de quatre mesos pot ser ampliat fins a un màxim de sis mesos "mitjançant el conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal", sempre que aquesta ampliació es fonamenti en l'existència de raons objectives o tècniques o d'organització del treball.

Treballadors mòbils per conveni sectorial estatal

Ampliació del període de referència per al límit de temps de treball.

1.7 Temps de treball i descans del personal de vol

L'article 14.5 RDJE determina el repartiment de la jornada de treball anual, en establir que "Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, el temps màxim de treball anual ha de repartir-se al llarg de l'any de la manera més uniforme possible".

Personal de vol

Repartiment de la jornada anual.



1.8 Descans entre jornades a la feina al mar

En la distribució de les hores de descans a la marina mercant, l'article 17.2.c RDJE regula que "En els convenis col·lectius es pot acordar la distribució de les hores de descans en un màxim de dos períodes, un dels quals ha de ser, almenys, de sis hores ininterrompudes. En aquest supòsit, l'interval entre dos períodes consecutius de descans no pot excedir catorze hores".

A l'activitat pesquera l'article 17.3.b determina aquesta mateixa possibilitat: "En els convenis col·lectius es pot acordar la distribució de les hores de descans en un màxim de dos períodes. En aquest supòsit, l'interval entre dos períodes consecutius de descans no pot excedir catorze hores".

En aquesta regulació específica, cal compensar en la forma establerta les diferències entre els descansos entre jornades previstos i les dotze hores establertes amb caràcter general. Als convenis col·lectius es pot acordar ampliar el període de referència que preveu aquest article fins a un màxim de cent vuitanta dies.

El gaudi dels períodes de descans pendents en finalitzar l'embarcament s'ha de fer d'acord "amb el que es pacti en conveni col·lectiu".

Feina al mar

- Distribució d'hores de descans.
- Ampliació del període de referència de l'acumulació de les reduccions de descans entre jornades.
- Descansos pendents en finalitzar l'embarcament.

1.9 Treballs en activitats amb jornades fraccionades

Es possibilita a l'article 22 RDJE una reducció del descans entre jornades, ja que regula que "Mitjançant el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es pot establir per a les



activitats a les quals es refereix aquest article un descans mínim entre jornades de fins a nou hores, sempre que el treballador pugui gaudir durant la jornada, en concepte de descans alternatiu compensatori, d'un període de descans ininterromput de durada no inferior a cinc hores".

Activitats amb jornades fraccionades

Regulació de descans entre jornades de fins a nou hores.

1.10 Limitacions de jornada a la feina al camp

En aquelles feines que exigeixin un esforç físic extraordinari o en les quals concorrin circumstàncies de penositat especial en què es limita la jornada laboral, l'article 24 RDJE remet a la negociació col·lectiva, en establir que "En els convenis col·lectius es pot acordar la determinació de tals feines en zones concretes".

Feina al camp

Determinació de feines de penositat especial.

1.11 Excepcions als límits de jornada dels treballadors nocturns

L'article 32.3 RDJE possibilita que en els convenis col·lectius es pot acordar ampliar el període de referència de 15 dies fins a un màxim de sis mesos.

Treballadors nocturns

Ampliació del període de referència límit del còmput de la jornada.



Quadre resum dels convenis sectorials estatals

Transport per carretera (articles 10.4 i 10.5 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Condicions del còmput de les hores de càrrega i descàrrega. • Criteris del còmput del límit d'hores setmanals. • Ampliació del còmput i compensació d'hores de presència.
Treballadors mòbils (article 10 bis RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliació del període de referència per al límit de temps de treball.

Quadre resum dels convenis col·lectius no sectorials

Descansos alternatius (article 2 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Acumulació de reduccions de descansos entre jornades durant les vacances. • Acumulació de mig dia de descans setmanal per vacances.
Finques urbanes (article 3.1 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Períodes de descansos en hores de servei.
Hostaleria de temporada (article 7.1 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Acumulació de mig dia de descans fins a quatre mesos. • Reducció a deu hores de descans entre jornades.
Temps de treball i presència (article 8.1 i 8.2 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Supòsits de temps de presència. • Límits de temps de presència.
Transport per carretera (article 10.4 i 10.5 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Condicions d'hores de càrrega i descàrrega. • Criteris del còmput del límit d'hores setmanals.
Personal de vol (article 14.5 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Repartiment de la jornada anual.



Quadre resum dels convenis col·lectius no sectorials	
Feina al mar (articles 17.2.c i 17.3.b RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Distribució d'hores de descans. • Ampliació del període de referència de les reduccions de descans entre jornades. • Descansos pendents en finalitzar l'embarcament.
Jornades fraccionades (article 22 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Descans entre jornada fins a nou hores.
Feina al camp (article 24. RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinació de feines de penositat especial.
Treballadors nocturns (article 32.3 RDJE)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliació del període de referència per a còmput de la jornada.

2. Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

En el marc de les mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi, a la norma reglamentària es regulen els aspectes del registre retributiu, auditoria retributiva i valoració dels llocs de treball.



2.1 Principi de transparència retributiva

L'article 3.1 RDIR de la norma reglamentària remet als convenis col·lectius per integrar i aplicar el principi de transparència retributiva entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que s'atribueix a aquesta retribució.

Transparència retributiva

Integració i aplicació del principi de transparència retributiva.

2.2 Valoració de llocs de treball als convenis col·lectius

La regulació de la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per feines d'igual valor, i l'article 9 RDIR estableix que "les taules negociadores dels convenis col·lectius hauran d'assegurar-se que els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor".

Valoració de llocs de treball

Factors i condicions en grup o nivells professionals que respecten els criteris de la mateixa retribució per a llocs d'igual valor.



Quadre resum	
Transparència retributiva (article 3.1 RDIR)	<ul style="list-style-type: none">• Integració i aplicació del principi de transparència retributiva.
Valoració de llocs de treball (article 9 RDIR)	<ul style="list-style-type: none">• Respecte de la mateixa retribució en llocs d'igual valor.





CAPÍTOL IV
Altres normes
laborals

1. Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància

1.1 Contingut de l'acord de treball a distància

L'article 7 de la Llei 10/2021 (LTD), en establir el contingut dels acords de treball a distància, remet al conveni col·lectiu el possible desenvolupament dels requisits mínims de l'acord, quan diu "sense perjudici de la regulació que recullin sobre això els convenis o acords col·lectius".

Acord de treball a distància

Regular el contingut de l'acord de treball a distància.

1.2 Modificació de l'acord de treball a distància i ordenació de prioritats

En la regulació de la possible modificació de l'acord de treball a distància, l'article 8 LTD disposa que mitjançant els convenis o acords col·lectius es poden establir els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar al treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, com les relacionades amb la formació, la promoció i l'estabilitat en l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, així com l'ordenació de les prioritats establertes.



Modificació de l'acord

- Regulació de modificació de l'acord.
- Mecanismes del canvi de modalitat de treball a distància a presencial i viceversa.
- Establir preferències per al canvi de modalitat.

1.3 Dret a l'abonament i compensació de despeses

En establir el dret a l'abonament i la compensació de despeses, l'article 12 LTD disposa que els convenis o acords col·lectius poden fixar el mecanisme per a la determinació i compensació o abonament d'aquestes despeses.

Abonament i compensació de despeses

Mecanisme per determinar la compensació i abonament de despeses.

1.4 Dret a la intimitat i a la protecció de dades

L'article 17.3 LTD determina en la seva regulació del dret a la intimitat i a la protecció de dades que "els convenis o acords col·lectius poden especificar els termes dins dels quals les persones treballadores poden fer ús per motius personals dels equips informàtics posats a la seva disposició per part de l'empresa per al desenvolupament del treball a distància, tenint en compte els usos socials d'aquests mitjans i les particularitats del treball a distància".

Dreta a la intimitat i a la protecció de dades

Termes d'utilització dels equips informàtics.



1.5 Dret a la desconexió digital

En regular el dret a la desconexió digital, l'article 18.2 LTD estableix que "els convenis o acords col·lectius de treball poden establir els mitjans i les mesures adequats per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans".

Dret a la desconexió digital

Mitjans i mesures per garantir el dret a la desconexió digital.

1.6 Drets col·lectius de les persones que treballen a distància

En el marc de la garantia de les persones treballadores a distància per al dret a exercitar els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que la resta de persones treballadores del centre al qual estan adscrites, l'article 19.1 LTD fa una crida a la negociació col·lectiva perquè pugui "establir les condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància, atenent les singularitats de la seva prestació, amb ple respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre la persona treballadora a distància i la que exerceixi tasques en l'establiment de l'empresa".

Drets col·lectius

Establir condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius.

1.7 El treball a distància en la negociació col·lectiva

La disposició addicional primera del LTD atribueix als convenis col·lectius o acords col·lectius la possibilitat de poder "establir, atenent l'especificitat de l'activitat concreta del seu àmbit, la identificació dels llocs de treball i les funcions



susceptibles de ser duts a terme a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com continguts addicionals en l'acord de treball a distància i totes les altres qüestions que es consideri necessari regular”.

Així mateix, s'atribueix als convenis o acords col·lectius la possibilitat de “regular una jornada mínima presencial a la feina a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball en els locals de l'empresa, un percentatge o període de referència inferiors als que fixa aquest Reial decret llei als efectes de qualificar de «regular» aquesta modalitat d'execució de l'activitat laboral, un percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent del que s'hi prevegi, sempre que no se subscriuguin amb menors d'edat, així com les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió”.

Negociació col·lectiva

- Identificació de llocs susceptibles de treball a distància.
- Condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat.
- Durada màxima del treball a distància.
- Possible jornada mínima presencial.
- Reversibilitat.
- Percentatges o períodes inferiors als legals per qualificar de regular la modalitat de treball a distància.
- Percentatge de treball presencial als contractes formatius.
- Modulació del dret a la desconnexió.



Quadre resum	
Acord del treball a distància (article 7 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Regular el contingut de l'acord a distància.
Modificació de l'acord (article 8 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació de modificació de l'acord. • Mecanismes del canvi de modalitat de treball a distància a presencial i viceversa. • Establir preferències per al canvi de modalitat.
Abonament i compensació de despeses (article 12 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanisme per determinar la compensació i abonament de despeses.
Dret a la intimitat i protecció de dades (article 17.3 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Termes d'utilització dels equips informàtics.
Desconnexió digital (article 18.2 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Mitjans i mesures per garantir el dret a la desconnexió digital.
Drets col·lectius (article 19.1 LTD)	<ul style="list-style-type: none"> • Establir condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius.
Aspectes diversos de negociació col·lectiva disp. addicional primera LTD	<ul style="list-style-type: none"> • Identificació de llocs susceptibles de treball a distància. • Condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat. • Durada màxima del treball a distància. • Possible jornada mínima presencial. • Reversibilitat. • Percentatges o períodes inferiors als legals per qualificar de regular la modalitat de treball a distància. • Percentatge de treball presencial als contractes formatius. • Modulació del dret a la desconnexió.



2. Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

2.1 Drets digitals en la negociació col·lectiva

L'article 91 de la LOPDP habilita que els convenis col·lectius poden establir garanties addicionals dels drets i les llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals dels treballadors i la salvaguarda dels drets digitals en l'àmbit laboral.

Drets digitals

Garanties addicionals dels drets digitals en l'àmbit laboral.

3. Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral

3.1 Acords per a l'ocupació en el marc de la negociació col·lectiva

L'article 32 RDLCB estableix que poden ser objecte d'incentius en els termes i condicions que es determinin, legalment o reglamentàriament, les mesures



acordades en el marc de la negociació col·lectiva, que incloguin compromisos com ara el manteniment o l'increment de l'ocupació, la conversió de contractes formatius o de relleu en indefinits o la millora de l'ocupació indefinida a temps parcial o fix discontinu en ocupació indefinida a temps complet o ordinari, així com les mesures d'acció positiva que preveu l'article 17.4 ET, fet que implica la possibilitat d'incidir en aquesta matèria per mitjà de la negociació col·lectiva.

El precepte legal esmentat també estableix que l'adopció en el marc de la negociació col·lectiva de les mesures previstes a l'apartat anterior pot introduir-se com a consideració de tipus social o relativa a l'ocupació d'acord amb el que preveu la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.

Mesures a través de la negociació col·lectiva

Previsió de regulació legal que possibiliti incentius per a la negociació col·lectiva per al manteniment de l'ocupació o conversió de contractes.

4. Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical

4.1 Drets de les seccions sindicals

En la regulació dels drets de les seccions sindicals, l'article 8.2 de LOLS fa una remissió a la negociació col·lectiva per tal d'ampliar els drets que s'hi regulen.



Drets de les seccions sindicals

Ampliació dels drets de les seccions sindicals.

4.2 Delegats sindicals

L'article 10.2 LOLS, en establir el nombre de delegats sindicals en funció del nombre de persones treballadores de l'empresa o si s'escau del centre de treball, disposa que "sia per acord, sia a través de la negociació col·lectiva, es pot ampliar el nombre de delegats que corresponen en funció de la plantilla de l'empresa, o, si s'escau, dels centres de treball, respecte als que s'estableixen en l'escala a què fa referència aquest apartat".

Delegats sindicals

Ampliació del nombre de delegats sindicals.

4.3 Cànon econòmic

La norma legal determina mitjançant la negociació col·lectiva l'establiment d'un cànon econòmic per a la gestió dels convenis col·lectius, i l'article 11.1 LOLS possibilita que "en els convenis col·lectius es poden establir clàusules per les quals els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació atenguin econòmicament la gestió dels sindicats representats a la comissió negociadora, tot fixant un cànon econòmic i regulant-ne les modalitats d'abonament".

Cànon econòmic

Establiment d'un cànon econòmic per a la gestió dels sindicats representats a la comissió negociadora i modalitats d'abonament.



Quadre resum	
Seccions sindicals (article 8.2 LOLS)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliació dels drets de les seccions sindicals.
Delegats sindicals (article 10.2 LOLS)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliació del nombre de delegats sindicals.
Cànon econòmic (article 11.1 LOLS)	<ul style="list-style-type: none"> • Establiment d'un cànon econòmic per a la gestió dels sindicats a la comissió negociadora.

5. Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal

5.1 Exclusions

En la regulació de les exclusions que determinen no poder formalitzar contractes de posada a disposició, l'article 8.b LETT estableix el cas de la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut a la feina, en els termes previstos a la DA segona de LETT i, de conformitat amb aquesta, als convenis o acords col·lectius.

A la DA segona es possibilita en el marc regulador establert legalment que puguin fixar-se limitacions mitjançant la negociació col·lectiva d'acord amb el que regula la mateixa DA.



Exclusions

En el marc de les exclusions per formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut a la feina, es possibilita establir limitacions mitjançant la negociació col·lectiva d'acord amb el que es regula legalment.

5.2 Fixos discontinus

L'article 10.3 LETT estableix que, en relació amb la regulació del contracte fix discontinu, les referències que fa l'article 16 ET a la negociació col·lectiva s'entenen efectuades als convenis col·lectius sectorials o d'empresa de les empreses de treball temporal. Aquests convenis col·lectius també poden fixar una garantia d'ocupació per a les persones contractades sota aquesta modalitat.

Fixos discontinus ETT

Regulació per convenis col·lectius sectorials o d'empresa de les empreses de treball temporal de les remissions en matèria de temps parcial, durada mínima dels períodes d'activitat, compensació econòmica, crida, borsa de treball.

5.3 Relacions laborals als centres portuaris d'ocupació

L'article 20.3.b LETT regula que mitjançant la negociació col·lectiva es poden determinar criteris de conversió de contractes temporals en indefinits en el marc d'aquestes relacions laborals als centres portuaris d'ocupació. Ara bé: els esments a la negociació col·lectiva que conté aquest precepte s'han d'entendre exclusivament referits al realitzat al sector d'estiba (article 20.4 LETT).



Quadre resum	
Exclusions (article 8.b i DA segona LETT)	Regulacions de limitacions en feines amb riscos especials.
Fixos discontinus (article 10.3 LETT)	Regulació per conveni sectorial o d'empreses ETT dels mateixos aspectes que regula l'article 16 ET.
Centres portuaris d'ocupació (article 20.3.b LETT)	Conversió de contractes temporals en indefinits.





CAPÍTOL V
Normativa d'igualtat

1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

1.1 Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva

L'article 43 LOI, dins de la promoció de la igualtat, atribueix a la negociació col·lectiva que, "d'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes".

Promoció d'igualtat

Mesures d'acció positiva per a l'accés de dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i de no discriminació.

1.2 Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

L'article 45.3 LOI estableix la possibilitat que, sens perjudici de la regulació legal, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi al conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest. Això atribueix al conveni col·lectiu la facultat d'establir-ne l'obligatorietat en supòsits diferents dels regulats legalment.

Plans d'igualtat

Ampliació de l'obligatorietat del pla d'igualtat.



Quadre resum	
Promoció d'igualtat (article 43 LOI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'acció positiva per accedir a l'ocupació de les dones. • Aplicació efectiva del principi d'igualtat i no discriminació.
Plans d'igualtat (article 45.3 LOI)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar l'obligatorietat d'elaborar i aplicar el pla d'igualtat.

2. Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords

2.1 Termini per dur a terme la negociació

Quan l'obligació de negociar el pla d'igualtat és delimitada pel conveni col·lectiu, l'article 4.2 RD 901/2020 (RDPI) diu que "han d'iniciar el procediment de negociació dins del termini que estableix el conveni col·lectiu, o, si no n'hi ha, dins dels tres mesos posteriors a la publicació d'aquest".

Termini de negociació del pla d'igualtat per obligatorietat del conveni col·lectiu

Determinació del termini temporal per iniciar el procediment de negociació.



2.2 Procediment de negociació dels plans d'igualtat

A l'article 5.1 RDPI, s'atribueix als convenis col·lectius la possible regulació del procediment de negociació.

Procediment de negociació

Regulació del procediment de negociació del pla d'igualtat.

Quadre resum

Termini temporal de l'inici de negociació (article 4.2 RDPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinació del termini temporal per iniciar la negociació en plans d'igualtat obligatoris per conveni col·lectiu.
Procediment de negociació (article 5.1 RDPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació del procediment de negociació.





CAPÍTOL VI
Prevenió de riscos
laborals

1. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

Partint de l'article 1 LPRL, que considera expressament el conveni col·lectiu com a font normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, la norma fa crides a la negociació col·lectiva perquè participi en la regulació de les condicions de seguretat i salut a la feina.

1.1 Millora per conveni col·lectiu

El marc normatiu de regulació LPRL com a mínim de dret necessari pot ser objecte de millora per la crida que l'article 2.2 LPRL fa a la millora i al desenvolupament de les disposicions de la norma legal mitjançant els convenis col·lectius.

Marc normatiu

Millora del marc normatiu per mitjà dels convenis col·lectius.

1.2 Delegats de prevenció

L'article 35.4 LPRL, en regular la designació dels delegats de prevenció, i sens perjudici de la norma legal, possibilita que "en els convenis col·lectius es poden establir altres sistemes de designació dels delegats de prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als mateixos treballadors. Així mateix, en la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què es refereix l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors, es pot acordar que les competències reconegudes en aquesta Llei als delegats de prevenció les exerceixin òrgans específics creats en el mateix conveni o en els acords esmentats. Aquests òrgans poden assumir, en els termes i de conformitat amb les modalitats que s'acordin, competències generals respecte al conjunt dels centres de



treball inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni o de l'acord, a fi de fomentar el compliment en aquests de la normativa sobre prevenció de riscos laborals”.

Delegats de prevenció

- Sistema de designació.
- Transmissió de competències dels delegats de prevenció a altres òrgans específics regulats al conveni.
- Assumpció per aquests òrgans específics de competències generals per fomentar el compliment de la normativa als centres de treball inclosos al conveni.

2. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció

2.1 Serveis de prevenció

En la regulació dels serveis de prevenció, la disposició addicional setena del RSP fa una crida a la negociació col·lectiva, i estableix que “en la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què fa referència l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors, es poden establir criteris per a la determinació dels mitjans personals i materials dels serveis de prevenció propis, del nombre de treballadors que disegni, si s'escau, l'empresari per dur a terme activitats de prevenció i del temps i els mitjans de què disposin per a l'exercici de l'activitat, segons les dimensions de l'empresa, els riscos a què hi estiguin exposats els treballadors i la distribució que hi tinguin, com també en matèria de planificació de l'activitat preventiva i per a la formació en matèria preventiva dels treballadors i els delegats de prevenció”.



Serveis de prevenció

Criteris per determinar els mitjans de gestió i planificació de l'activitat preventiva.

2.2 Serveis de prevenció mancomunats

L'article 21.1 RSP fa una remissió a la negociació col·lectiva per constituir els serveis de prevenció mancomunats entre aquelles empreses pertanyents a un mateix sector productiu o grup empresarial o que desenvolupin les seves activitats en un polígon industrial o àrea geogràfica limitada.

Serveis de prevenció mancomunats

Es determina la possibilitat d'establir serveis de prevenció mancomunats per a la negociació col·lectiva.



3. Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats

3.1 Mesures de coordinació d'activitats empresarials

La disposició addicional segona del RD 171/2001 estableix que els convenis col·lectius poden incloure disposicions sobre les matèries regulades pel que fa a coordinació d'activitats empresarials, en particular en aspectes com ara la informació als treballadors i els seus representants sobre la contractació i subcontractació d'obres i serveis o la cooperació dels delegats de prevenció en l'aplicació i el foment de les mesures de prevenció i protecció adoptades.

Informació sobre contractació i subcontractació. Cooperació

- Es remet als convenis col·lectius incloure-hi regulació en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Regulació d'informació sobre contractació i subcontractació.
- Cooperació dels delegats de prevenció en aplicació i foment de les mesures adoptades.



Quadre resum	
Marc normatiu (article 2.2 LPRL)	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliació del marc normatiu.
Delegats de prevenció (article 35.4 LPRL)	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de designació. • Transmissió de competències dels delegats de prevenció a altres òrgans específics regulats al conveni. • Assumpció per aquests òrgans específics de competències generals per fomentar el compliment de la normativa als centres de treball inclosos al conveni.
Serveis de prevenció (DA setena RSP)	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris per determinar els mitjans de gestió i planificació de l'activitat preventiva.
Serveis de prevenció mancomunats (article 21.1 RSP)	<ul style="list-style-type: none"> • Es determina la possibilitat d'establir serveis de prevenció mancomunats per a la negociació col·lectiva.
Mesures de coordinació d'activitats empresarials (DA segona RD 171/2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Es remet als convenis col·lectius incloure-hi regulació en matèria de coordinació d'activitats empresarials. • Regulació d'informació sobre contractació i subcontractació. • Cooperació de delegats de prevenció en aplicació i foment de les mesures adoptades.





CAPÍTOL VII
Normativa de la
seguretat social

1. Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social

1.1 Base de cotització

En configurar la determinació de la base de cotització al règim general de la Seguretat Social, l'article 147.2.c LGSS estableix l'exclusió de determinades indemnitzacions en els imports regulats en la negociació col·lectiva, quan estableix que "Les indemnitzacions per mort i les corresponents a trasllats i suspensions estan exemptes de cotització fins a la quantia màxima que prevegi la norma sectorial o el conveni col·lectiu aplicable".

Base de cotització

Determinació de l'import de les indemnitzacions per mort i les corresponents a trasllats i suspensions que determini l'exempció del càmput en la base de cotització.



2. Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la seguretat social

2.1 Base de cotització

La norma reglamentària de desplegament de la regulació a la cotització a la Seguretat Social remet en l'article 23.2.b als convenis col·lectius per a la fixació dels imports exempts per indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats i suspensions.

Base de cotització

Fixació dels imports exempts per indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats, suspensions per la regulació del seu import per conveni col·lectiu.





CAPÍTOL VIII
Relacions laborals
especials

1. Reial decret 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir-ne el risc i ventura

1.1 Jornada de treball

Tot i que aquesta relació laboral a què està subjecte el treballador no implica subjecció a cap jornada o horari de treball concret, l'article 4.1 RLERC estableix que "sens perjudici de les previsions contingudes en els pactes col·lectius o individuals", la qual cosa possibilita una crida indirecta a la negociació col·lectiva per regular-la.

Jornada de treball

Possible regulació de la jornada de treball.



2. Reial decret 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos d'advocats, individuals o col·lectius

2.1 Règim d'exclusivitat

En la regulació del règim d'exclusivitat, l'article 10.3 RLEA estableix que les condicions en què es poden prestar les indicades activitats s'han de determinar als convenis col·lectius o si s'escau en el contracte de treball.

Règim d'exclusivitat

Regulació del règim d'exclusivitat.

2.2 El pacte de permanència

Si l'advocat abandona el despatx abans d'acabar el termini pactat de permanència, segons l'article 11.3 RLEA el despatx té dret a la indemnització de danys i perjudicis que s'hagi pactat al conveni col·lectiu o al contracte de treball.

Pacte de permanència

Determinació de l'import de la indemnització en cas d'incompliment.



2.3 Jornada de treball

L'article 14.1 RLEA estableix que la durada de la jornada de treball dels advocats és la que es pacti en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en el contracte de treball.

Jornada de treball

Durada de la jornada de treball.

2.4 Drets col·lectius

En el marc del reconeixement dels drets col·lectius, l'article 19.2 RLEA remet a la negociació col·lectiva, en establir que els convenis col·lectius específics dels despatxos d'advocats poden establir la forma i condicions en què es poden exercir els indicats drets col·lectius tenint en compte el caràcter especial de la relació laboral que s'estableix entre els despatxos i els advocats.

Drets col·lectius

Forma i condicions dels drets col·lectius per conveni col·lectiu específics de despatxos d'advocats.

Quadre resum

Règim d'exclusivitat (article 10.3 RLEA)	<ul style="list-style-type: none"> Regulació del règim d'exclusivitat.
Pacte de permanència (article 11.3 RLEA)	<ul style="list-style-type: none"> Determinació de l'import de la indemnització en cas d'incompliment.
Jornada de treball (article 14.1 RLEA)	<ul style="list-style-type: none"> Durada de la jornada de treball.



Quadre resum	
Drets col·lectius (article 19.2 RLEA)	<ul style="list-style-type: none"> • Forma i condicions de l'exercici de drets col·lectius en convenis específics de despatxos d'advocats.

3. Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals

3.1 Retribucions

Quan la norma reglamentària regula les retribucions dels esportistes professionals, l'article 8.1 RLED remet a la pactada per conveni col·lectiu o contracte individual.

Retribucions
Regulació de les retribucions dels esportistes professionals.

3.2 Jornada

L'article 9.2 RLED estableix que la durada de la jornada laboral és la fixada en el conveni col·lectiu o contracte individual.



Jornada

Determinació de la jornada laboral.

3.3 Vacances

Es remet al conveni col·lectiu l'època de gaudi de les vacances, així com el possible fraccionament; s'han d'acordar per conveni col·lectiu o en un contracte individual (article 10.3 RLED).

Vacances

Determinació de l'època de gaudi i possible fraccionament.

Quadre resum

Retribucions (article 8.1 RLED)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinació de les retribucions.
Jornada (article 9.2 RLED)	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació de la jornada laboral.
Vacances (article 10.3 RLED)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinació de les èpoques de gaudi o possibilitat de fraccionament.



4. Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar

4.1 Durada del període de prova

L'article 6.2 RLES estableix la remissió al conveni col·lectiu per regular la durada del període de prova i modificar la durada màxima establerta en aquesta norma legal.

Període de prova
Regulació de la durada del període de prova.

5. Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics

5.1 Jornada

En matèria de durada i distribució de la jornada, l'article 8 RLEAP remet al que disposi el conveni col·lectiu.



Jornada

Regulació de la durada i distribució de la jornada.

6. Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació

6.1 Període d'adaptació del treball

Per tal de facilitar l'adaptació professional del treballador minusvàlid per a l'exercici de les tasques que constitueixen el contingut del seu lloc de treball o, si escau, completar la formació necessària per a aquest, l'article 10.2 RLECE possibilita que es pot establir en el contracte un període d'adaptació a la feina que, al seu torn, té el caràcter de període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, s'estableixin als convenis col·lectius.

Període d'adaptació

Establir els límits de durada del període d'adaptació al treball.





<http://crl.gencat.cat/>