

La jornada laboral

La Jornada laboral és el temps diari, setmanal o anual que un treballador dedica a l'execució de la seva activitat laboral, que ha d'estar a disposició de l'empresari.

La durada màxima de la jornada laboral ordinària és de 40 hores setmanals de treball efectiu per terme mitjà. Es pot treballar més unes setmanes i d'altres menys, sempre que el còmput surti de 40 hores setmanals.

El terme mitjà és el resultat de dividir el nombre d'hores de treball a l'any entre el nombre de setmanes laborals.

Durada màxima de la jornada laboral	
$\frac{\text{Nombre hores any}}{\text{Nombre setmanes laborals}} = \leq 40$	

Taula 6.1. Durada màxima de la jornada laboral.

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el 10% de la jornada, a falta de pacte en Conveni Col·lectiu o acord.

Jornada ordinari anual: 40h setmana de mitjana, còmput anual

Jornada regular: cada setmana es realitza el mateix número d'hores ordinàries, sense superar les 9 hores diàries de treball

Jornada irregular: la durada de la jornada setmanal varia, podent superar les 9 hores diàries de treball efectiu.

Aquesta distribució ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal. El treballador ho ha de conèixer amb una antelació de 5 dies, el dia i hora de la prestació de treball.

El treballador té dret a adoptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Segons estableix la TRLET, el nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a 9 diàries, tret que el conveni col·lectiu o pacte entre treballador i empresa, s'estableixi una distribució irregular de la jornada.

Els menors de 18 anys no podran realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu en les quals s'inclou, si escau, el temps de formació

Jornada diària	9 hores, màxim.
	8 hores els menors de divuit anys, incloent-hi el temps dedicat a la formació.
Jornada setmanal	40 hores, màxim (terme mitjà anual).

El temps de treball es computa de manera que al començament de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball. No es considera temps efectiu de treball el dedicat a desplaçaments, canvi de roba, etcètera.

Taula 6.2. Durada de la jornada laboral.

Es considera treball efectiu:

- .- les tasques pròpies del treball
- .- reconeixements mèdics
- .- formació per a adaptació a modificacions tècniques
- .- formació en prevenció de riscos laborals
- .- neteja personal
- .- pausa per a l'entrepà si així es recull en el conveni col·lectiu o en acord

No hem de confondre la jornada laboral amb l'horari de treball.

L'horari de treball és la distribució dels períodes de treball i de descans, amb indicació del moment inicial i final.

Diferents tipus d'horaris:

- Continu: el temps de treball sense interrupcions, per exemple de 8 a 15, interrupció de menys 1 hora.
- Partit: el temps de treball es divideix en dues o més fraccions, interrupcions d'1 hora com a mínim entre una i l'altre. Ex: 8-14 i de 16-18.
- Rígid: l'hora d'inici i final del treball diari o de les seves fraccions està preestablert. Ex: cadena de muntatge.
- Flexible: cada treballador pot iniciar i acabar la jornada dins d'uns marges respectant la durada de la jornada. Ex: pot entrar entre les 8 i 9:30

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral permet l'adaptació i la distribució de la jornada, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu o l'acord entre els treballadors.

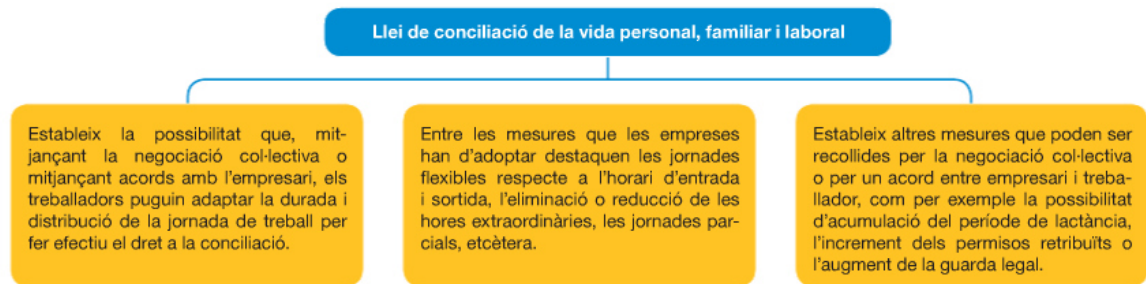


Fig. 6.1. Legislació relativa a la jornada laboral.

Ampliació o reducció de la jornada laboral

Existeix la possibilitat d'ampliar o reduir la jornada laboral i els descansos per a determinades activitats.

Ampliació de jornada en les activitats següents:

- .- Treballadors de finques urbanes
- .- Guardes i vigilants no ferroviaris
- .- Treballadors del camp i del mar.
- .- Comerç i l'hostaleria
- .- Transport per carretera, urbà, ferroviari i aeri

Es pot reduir la jornada per circumstàncies personals del treballador en els casos següents:

- .- per guarda legal: d'un menor de 8 anys o de persones amb minusval·lies físiques, psíquiques o sensorials que no facin cap activitat retribuïda

Reducció des de de 1/8 a la meitat de la jornada diària.

Disminució proporcional del salari

- .- per lactància: treballadors (homes, dones) que tinguin un fill menor de 9 mesos, tenen dret a una absència diària de 1 una hora durant la jornada, que poden dividir en dues fraccions de 1/2 hora, o bé una reducció de la jornada de 1/2 hora, l'elecció correspon al treballador/a.

Com a mesura de conciliació aquest període es pot acumular en jornades completes, segons indiqui el conveni col·lectiu o acord amb l'empresari.

No hi ha reducció del salari.

- .- per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, la jornada podrà reduir-se entre un 10% i un 70% per aquestes causes.

Durant aquest període no es podran realitzar hores extraordinàries, excepte per causa major.

Durant aquest període, i dins d'aquesta reducció, es poden fer cursos de formació

- per naixement de fills prematurs, o que per qualsevol causa hagin de romandre a l'hospital, a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora.

També tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

- per cura de fill hospitalitzat per càncer o malalties greus, que impliqui una hospitalització, tindran dret a la reducció de la jornada, amb la disminució proporcional del salari, fins almenys, la meitat de la jornada. Fins que compleixi 18 anys, el conveni col·lectiu podrà establir les condicions i els supòsits per acumular en jornades completes.

La concreció d'aquests drets vindrà establerta en el conveni col·lectiu o en els acords entre empresa i els sindicats, o en l'acord entre l'empresa i el treballador afectat.

En cas de no existir acord, la concreció d'aquests drets correspondrà al treballador.

La Conxita té el seu fill petit (8 anys), l'Enric, ingressat a la maternitat de València, afectat per un càncer que fa que n'hagi de tenir una cura contínua i permanent, per la qual cosa es veu desbordada i estressada en extrem, però tem demanar una reducció de jornada, perquè segurament no la hi concedirien, i a més s'afegeix la pèrdua d'ingressos que tal reducció comportaria, i a casa es necessiten els diners. Podria la Conxita reduir la seva jornada sense minva d'ingressos?

Períodes de descans

La llei estableix els períodes de descans següents:

- Descans diaris entre jornades. S'haurà de respectar un període mínim de 12 hores entre el final d'una jornada i començament de l'altre. Excepte en casos específics.
- Descans setmanal. Descans de 1 dia i mig ininterromput, per norma general.

Pot acumular-se en períodes de 14 dies, de forma que treballis 11 i descansis 3, seguits i complerts.

Menors de 18 anys, dos dies complets

- Descans en la jornada continuada. Majors de 18 anys, que treballin +6 hores, té un període de descans no inferior a 15 minuts.

Menors 18 anys, descans de 30 minuts, si la jornada supera 4,5 hores.

- Descans anual: 30 dies naturals. El període de gaudir s'acordarà entre l'empresari i el treballador, que tindrà dret a saber-ho amb 2 mesos d'antelació.

Són vacances retribuïdes i irrenunciables i s'han de fer dins l'any natural, amb excepcions.

Sinó s'ha treballat l'any sencer, la durada es redueix proporcionalment.

Una empresa contracta un treballador de disset anys amb el títol de tècnic en gestió administrativa perquè treballi com a auxiliar administratiu amb la jornada laboral següent:

- Matí: de 8 h a 13 h
- Tarda: de 18 h a 21 h
- L'horari és de dilluns a divendres.

- a) És legal aquest horari?
- b) És correcte el descans setmanal?

L'Octavi és un pròsper empresari de reparació d'ordinadors. Com que el mes d'agost ha estat un mes plujós, moltes de les persones que havien anat de vacances han tornat abans i han utilitzat molt més els seus ordinadors, amb la qual cosa les reparacions s'han multiplicat. Com que molts treballadors fan vacances aquell mes, només n'ha quedat un per fer front a la punta de feina. Davant d'aquesta situació, l'Octavi li proposa de treballar també els caps de setmana (que en total seran dos, ja que són a mitjan mes d'agost) a canvi d'una certa quantitat de diners.

L'Octavi pot compensar amb diners el descans setmanal del treballador?

La jornada nocturna

Te el caràcter de nocturna la jornada realitzada entre les 22 hores i les 6 del matí.

Es considera treballador nocturn aquell que treballi al menys 3 hores diàries en horari de nit, així com aquell que es prevegi que treballarà 1/3 de l'any en aquesta jornada.

Durada: no podrà excedir de 8 hores diàries per terme mitjà, en un període de referencia de 15 dies.

No poden realitzar hores extraordinàries.

Menors de 18 anys, no poden realitzar treball nocturn.

Retribució: Es determinarà en la negociació col·lectiva. Però potser:

- .- tenen una retribució específica d'increment
- .- s'hagi establert un salari per aquests casos
- .- es pot pactar en el contracte
- .- es pot compensar per descansos

Ha explotat una caldera just en el moment que acabava el torn de nit, amb la qual cosa els operaris de manteniment s'han hagut de quedar a fer hores extraordinàries. Arran d'aquest fet, la seva jornada ha tingut una durada total de deu hores.

És legal que una jornada laboral nocturna pugui tenir una durada de deu hores?

Treball per torns

És la forma d'organització del treball en equip per la qual diferents persones ocupen successivament els mateixos llocs de treball, conforme a un cert ritme, continu o discontinu, de manera que el treballador ha de prestar els seus serveis en hores diferents, en un període determinat de dies o setmanes.

En empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia es tindrà en compte la rotació de torns de manera que cap treballador estigui en el torn de nit + de dues setmanes consecutives, excepte per adscripció voluntària.

Els treballadors que cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic tindran preferència per triar el torn.

No es poden destinar a la dona embarassada, i durant el període d'al·letament a treballs a torn i nocturns

En una empresa on existeix una organització de treball en tres torns (matí, tarda i nit), un treballador adscrit voluntàriament al torn de nit —de 22 a 6 hores— ha de rodar en els altres dos torns de matí i tarda? Recorda que l'Estatut dels treballadors recull expressament que cap treballador no podrà fer el torn de nit més de dues setmanes consecutives.

Hores extraordinàries

Es considera extraordinària cada hora de treball efectiu que es realitzi sobrepasant la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Nombre: com a màxim es poden fer 80 hores extraordinàries a l'any, exceptuant les realitzades per prevenir o reparar sinistres de causa major.

Voluntarietat: han de ser voluntàries, tret que la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. Les de força major tenen caràcter obligatori.

Hores extres i menors: per menors de 18 anys, està prohibida. Durant la jornada nocturna també. Excepcions:

- el lloc de treball ho faci necessari i es compti amb autorització.

Retribució: es fixa per conveni col·lectiu o acord entre les parts.

Es poden pagar o compensar amb descansos

No podrà ser inferior a les hores ordinàries, i si es compensa dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

En absència de pacte, es compensen amb descans.

Control de les hores extraordinàries: L'empresari haurà de dur un control de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors. A més els representants dels treballadors tindran dret a ser informats mensualment per l'empresari de les hores extraordinàries que s'hagin fet.

En Jordi treballa en un hotel i ha realitzat, en el mes de juliol, 20 hores extraordinàries. En rebre la nòmina observa que li han abonat 10 hores i que les restants les hi compensaran amb temps de descans en el mes de desembre.

El conveni col·lectiu estableix que les hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75 % sobre l'hora ordinària, que es retribueix a 20 € l'hora. Respon a les preguntes següents:

- En Jordi tindrà dret que li abonin la totalitat de les hores realitzades?
 - Calcula la quantitat que percebrà si li abonen la totalitat de les hores realitzades.
 - Quan podran compensar-se les hores amb descans?
 - Suposant que les hores puguin compensar-se amb temps de descans, quin termini existeix per efectuar aquesta compensació?
-

En Ramon treballa a una empresa sotmesa al conveni col·lectiu del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona. La setmana passada va fer 6 hores extraordinàries, 3 d'elles en horari nocturn. Quan rep la nòmina s'adona que no les hi han compensades correctament (les hi paguen a 9,92 € l'hora), per la qual cosa reclama al departament de personal. Argumenta amb el següent paràgraf extret del conveni col·lectiu esmentat:

«La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària 9,92 € incrementat amb el 5%, i quan l'hora extraordinària es realitzi en dia festiu, diumenge o en horari nocturn l'increment serà del 10%».

Quina seria la retribució correcta de les hores extraordinàries realitzades per en Ramon?

Permisos retribuïts

El TRLET estableix que el treballador, previ avís i justificació posterior, podrà absentar-se del treball amb dret a retribució pels motius que figuren.

Taula permisos:

A més d'aquests, també tenen dret a reducció de jornada, però en aquest cas amb reducció proporcional de salari, les persones que tinguin cura d'algun menor de vuit anys o algun disminuït psíquic o físic que no treballi.

En cas de malaltia greu o defunció d'un familiar, el treballador té dret a 2 dies, o bé de quatre dies si es precisa desplaçament.

Desplaçament, la jurisprudència ha establert que aquests necessitat no està condicionada per la distància ni per les dificultats de transport. En la pràctica, en molts casos, el terme desplaçament s'aplica als supòsits que s'exigeix el trasllat a una altra província.

L'Esther treballa en una botiga d'electrodomèstics i vol gaudir del seu permís de lactància al final de la seva jornada laboral, que finalitza a les 20.00 hores. L'empresari es nega a concedir el benefici d'aquest permís al final de la jornada argumentant que a partir de les 19.00 hores comença el període de major afluència de clients, i li suggereix que el seu marit utilitzi el permís al matí.

- a) Podrà la treballadora triar el període de gaudi del permís?
- b) Indica si el pare podrà fer ús d'aquest permís.
- c) Pot l'empresari negar el permís a la treballadora?

Les Vacances

Els treballadors tenen dret a un període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica. El dret a les vacances és irrenunciable i indisponible, i l'empresari està obligat a concedir vacances retribuïdes.

Durada mínima: 30 dies naturals per cada any de treball, o proporcional si es treballa menys d'un any. Es computaran com a dies de vacances els diumenges i festius que estiguin dintre dels períodes de gaudir.

Període de gaudí: Cal gaudir de les vacances dintre de l'any natural i no són acumulables.

Calendari de vacances: Es fixaran entre mutu acord entre l'empresari i el treballador, i de conformitat amb l'establert en els convenis col·lectius. En cas de desacord correspondrà a la jurisdicció competent fixar la data, i la seva decisió serà irrevocable. Els treballadors tenen el dret a conèixer el període de gaudí de les vacances amb, almenys, 2 mesos d'antelació.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal, derivada de:

- .- embaràs
- .- part
- .- lactància
- .- maternitat o paternitat

Es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a que corresponguin les vacances.

Si les vacances coincideixen amb una incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, accident no laboral o malaltia comuna, el treballador podrà realitzar-les quan finalitzi la incapacitat sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir de l'any que es va originar.

Retribució

Les vacances son retribuïdes i no poden substituir-se per compensació econòmica, encara que existeixen dues excepcions, a aquesta norma:

- .- quan el treballador plega de l'empresa sense haver gaudit de les vacances.
El treballador rebrà per part de l'empresari una compensació per la part proporcional d'any que ha treballat.
- .- quan els treballadors han estat contractats per períodes inferiors a 1 any i no han pogut gaudir de les vacances.

En Biel, que ha començat a treballar de planxista a un taller de cotxes el mes de gener d'enguany, vol saber si gaudirà d'alguns dies de vacances a l'agost, que és quan el taller tanca unes setmanes per vacances.

A quants dies de vacances tindrà dret, si el seu conveni col·lectiu preveu 30 dies naturals per cada any complet treballat?

L'Anna, amb un contracte temporal que ja ha finalitzat, no ha fet vacances, però a canvi l'empresa les hi ha pagat.

És correcta l'actuació de l'empresa?

Enguany la Júlia gaudirà d'unes vacances diferents de les gaudides l'any passat. Li han notificat fa tot just tres setmanes que no les farà totes seguides, sinó que podrà marxar una setmana al mes d'agost i una altra al setembre, la tercera setmana a l'octubre i la darrera setmana al mes de desembre.

La Júlia no ho veu clar, recorda que a FOL, quan es va tractar el tema de les vacances, la llei permetia el fraccionament en dos períodes. A més, ho va consultar en el seu conveni col·lectiu i es confirmava aquesta possibilitat, però

segueix sense tenir-ho clar. Pots ajudar la Júlia a saber si és correcte aquest plantejament de les seves vacances?

El calendari laboral i les festes laborals

Totes les empreses han de confeccionar un calendari laboral dels dies inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables, que estarà d'acord amb la regulació que anualment realitza el Ministeri de Treball i amb l'establert per les comunitats autònomes i els ajuntaments.

Les festes laborals de caràcter retribuït i no recuperables no poden excedir de 14 a l'any, de les quals 2 són locals i fins a 3 autonòmiques.

- 1 de gener (Cap d'Any). Estatal
- ...

Quants dies de vacances corresponen a un treballador contractat de forma indefinida que va començar a treballar en l'empresa el dia 3 de setembre?

Una inspectora de treball visita una empresa i, en no veure exposat el calendari laboral, demana a l'empresa si realment el té o no. L'empresari contesta que sí que el té i condueix la inspectora a un magatzem al qual no tenen necessitat d'accedir els treballadors, sinó només els encarregats de dipositar el material i on, efectivament, hi ha penjat el calendari.

Creus que la inspectora pot sancionar l'empresa per aquest fet?

El salari

Art. 26.1 ET: Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè que retribueixin el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com a treball. En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30% de les percepcions dels treballadors.

L'estructura salarial comprèn el salari base del grup o salari de contractació com a retribució fixada per temps d'unitat o d'obra, i si s'escau, els complements salarials.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa remuneració, tant pel salari base com pels complements salarials, sense discriminació per raó de sexe (art 28 TRLET).

Salari segons el mitjà de pagament:

- .- Retribució dinerària: en metàl·lic, transferència, ...
- .- Retribució en espècie: lliurament de determinats bens al treballador; per exemple, habitatge, vehicle, assegurança mèdica, subministrament d'electricitat, ...

Salari segons el mètode de pagament:

- .- Salari per unitat de temps: es retribueix només el temps treballat, sense tenir en compte el rendiment del treballador.
- .- Salari per unitat d'obra: es retribueix el treball efectivament realitzat, per peça, metres quadrats, ...
- .- Salari mixt: inclou una quantitat fixa per temps de treball i una quantitat variable en funció del treball realitzat, per ex.: salari + comissions.

La Meritxell percep 16800€ a l'any pel seu treball, dels quals 14000 corresponen al salari base i 2800 a retribució voluntària per part de l'empresari. El nou conveni col·lectiu estableix el salari base en 15000€ anuals, i no prohibeix la compensació i absorció del salari.

Quin import percebrà la Meritxell el pròxim any si l'empresari aplica la compensació i absorció?

El salari mínim interprofessional (SMI)

És la quantitat mínima que pot percebre un treballador per una jornada de 40 hores setmanals; no obstant això, pot ser millorat pels convenis col·lectius i els contractes de treball. Quan es treballi menys de 40 hores setmanals, el salari serà el proporcional al temps treballat.

El governs fixa anualment l'SMI, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

BOE - SMI 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/30/pdfs/BOE-A-2015-14273.pdf>

El salari mínim es pot incrementar amb l'import dels complements salarials, com per exemple, antiguitat, pagues extraordinàries i de beneficis, complements de lloc de treball, nocturnitat, perillositat, toxicitat, etc ...

El salari mínim és inembargable, la qual cosa significa que per fer front als deutes contrets pels treballadors només es podran embargar les quantitats que superis l'import de l'SMI.

L'únic cas que permet embargar la totalitat de l'SMI, és per no haver complert el deure de pagament de les pensions alimentàries del cònjuge o fills.

Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM)

L'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM) va nèixer l'any 2004 com a indicador de referència per a determinar la quantia de determinades prestacions, per a accedir a determinats beneficis o serveis públics, per a la concessió d'ajuts, beques, subvencions, etc., substituint al SMI, que havia fet aquesta funció fins aleshores.

D'aquesta forma l'IPREM va creixent a un ritme menor que l'SMI, restringint l'accés a les ajudes per a les economies familiars més desfavorides.

L'IPREM es publica anualment a la Llei de Pressupostos, de forma que haurem de fer servir com a referència l'últim valor publicat de forma oficial per a determinar si els nostres ingressos superen un determinat número de vegades l'IPREM actual.

Les quanties establertes per a l'any 2015 són les següents: IPREM diari: 17,75 euros IPREM mensual: 532,51 euros IPREM anual: 6.390,13 euros o 7.455,14 (incloent dues pagues, quan procedeixi)

Per exemple les ajudes (per exemple VPO) estan restringides per exemple, al 5,5 vegades el valor de l'IPREM vigent, en aquest cas multiplicarem l'IPREM per 5,5 i llavors haurem de comprovar si els nostres ingressos anuals, d'acord a la declaració de la renda, superen aquesta quantia

Indicador de renda de suficiència (IRSC)

D'acord amb l'article 2.4 del Reial decret llei 3/2004, de 25 de juny, les comunitats autònomes poden fixar indicadors propis en l'exercici de les competències que constitucionalment els corresponguin. La Generalitat de Catalunya ha fixat mitjançant la Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic (DOGC núm. 4691), l'indicador de renda de suficiència (IRSC).

La Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic, va establir l'indicador de renda de suficiència, que ha de ser fixat periòdicament per la Llei de pressupostos de la Generalitat.

Aquest indicador serveix per valorar la situació de necessitat, per a poder tenir dret o accés a les prestacions. S'entén per situació de necessitat qualsevol contingència que té lloc o apareix en el transcurs de la vida d'una persona i que li impedeix de fer front a les despeses essencials per al manteniment propi o per al manteniment de les persones que integren la unitat familiar o la unitat de convivència a la qual pertany.

Per a l'exercici 2015, la Llei de pressupostos de la Generalitat fixa **el valor de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya en 569,12 euros mensuals i 7.967,73 euros anuals.**

El fons de garantia salarial (Fogasa)

És un organisme autònom adscrit al Ministeri de Treball, la finalitat del qual és garantir parcialment al treballadors els salaris i les indemnitzacions per acomiadament o extinció de la relació laboral pendents de cobrament.

El contractes de caràcter indefinit, celebrats a partir del 18 de juny de 2010, el fogassa es farà càrrec de part de la indemnització per acomiadament col·lectiu o per causes objectives, que es correspondran a 8 dies de salari per any de servei, sense aplicar cap límit.

En els casos d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresari, fogassa garantirà les quantitats següents:

- .- Salaris: abonarà la quantitat màxima que resulti de multiplicar per 2 l'SMI diari, incloent-hi la part proporcional de les pagues extres, pel nombre de dies pendents de cobrar, amb un màxim de 120 dies.
- .- Indemnització: per acomiadament o extinció del contacte reconegudes en sentència judicial o resolució administrativa, amb un límit d'una anualitat, sense que per al càlcul del salari es pugui sobrepassar el doble del SMI i amb un màxim de dies de pagament que varia en funció de la causa d'extinció:

Salari			
Quantia límit legal		Dies límit legals	
Triple del Salari Mínim Interprofessional		150 dies	
Indemnitzacions			
Procedència de la indemnització	Límit màxim de dies de pagament	Límit de salari diari, base de càlcul	Tope màxim
Acomiadament disciplinari.	30 dies	Triple del SMI amb prorratg de pagues.	Una anualitat.
Extinció per voluntat del treballador. Art. 50 del TRLET.	30 dies	Triple del SMI amb prorratg de pagues.	Una anualitat.
Extinció per acomiadament col·lectiu. Art. 51 del TRLET.	20 dies	Triple del SMI amb prorratg de pagues.	Una anualitat.
Extinció per causes objectives. Art. 52 del TRLET.	20 dies	Triple del SMI amb prorratg de pagues.	Una anualitat.
Extinció per finalització del temps convingut.	8 dies	Triple del SMI amb prorratg de pagues.	Una anualitat.

La Marta, una propietària d'unes sabateries, està travessant una situació econòmica molt difícil i deu a un dels seus treballadors el salari dels últims quatre mesos.

En Marc, un treballador d'aquesta sabateria, reclama el seu salari judicialment i el jutjat declara la insolvència de l'empresa. En Marc percebia un salari mensual de 1800€ bruts mensuals amb prorratg de pagues.

- Assenyala a qui ha de reclamar el seu salari en Marc davant la insolvència empresarial.
- Quin import li pagaran al Marc, sabent que l'SMI és de 700€ mensuals, incloent-hi la part proporcional de les pagues extra?